



**Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz  
- eine handlungsorientierte Studie -**

**Sandra Huth**

**Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.  
Verein zur Innovation und Evaluation  
von sozialer Arbeit und Sozialpolitik**

**im Auftrag des  
Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes  
Rheinland-Pfalz**

## ■ IMPRESSUM

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit  
des Landes Rheinland-Pfalz

Bauhofstraße 9, 55116 Mainz

[www.masg.rlp.de](http://www.masg.rlp.de)

Kontakt: Roland Krick

Tel. 06131 / 16 23 36

Fax 06131 / 16 53 16

November 2000

Text und Redaktion:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Augustinerstraße 64-66, 55116 Mainz

[www.ism-mainz.de](http://www.ism-mainz.de)

Tel. 06131 / 32 84 88

email: [sandra.huth@ism-mainz.de](mailto:sandra.huth@ism-mainz.de)

Fax: 06131 / 32 84 89

Projektteam:

Sandra Huth, Otto Wolter

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlwerberinnen und Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

### **In der Reihe Berichte aus der Arbeitsmarktpolitik sind bisher erschienen:**

Nr. 1: "Flexible Arbeitszeiten in rheinland-pfälzischen Klein- und Mittelbetrieben"

Nr. 2: "Arbeit statt Sozialhilfe 1998"

Nr. 3: "Qualifikation und Weiterbildung in der Region Bad Kreuznach"

Nr. 4: "Vorschläge für eine lokale Ausbildungsmarktpolitik"

Nr. 5: "Wirtschaftsfaktor Hauswirtschaft"

Nr. 6: "Arbeitsmarktbericht Rheinland-Pfalz 1998/1999"

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>„Abbruch ist nicht gleich Abbruch“ – Fragestellung, methodischer Ansatz, wesentliche Ergebnisse</b> .....	5
<b>2</b>	<b>„Ausbildungsabbruch“ und „Vertragslösungsquoten“ – Begrifflichkeiten und Statistik</b> .....	10
2.1	Unschärfen in der Verwendung des Begriffs „Ausbildungsabbruch“ .....	10
2.2	Statistische Mess- und Quantifizierungsprobleme.....	12
<b>3</b>	<b>Die quantitative Dimension in Rheinland-Pfalz</b> .....	16
3.1	Dimensionen vorzeitiger Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz .....	16
3.2	Vorzeitige Vertragslösungen in den Ausbildungsbereichen .....	20
3.2.1	Vorzeitige Vertragslösungen im Handwerk .....	23
3.2.2	Vorzeitige Vertragslösungen im Bereich Industrie und Handel.....	27
3.2.3	Vorzeitige Vertragslösungen in den Freien Berufen .....	29
3.3	Vorzeitige Vertragslösungen in ausgewählten Berufen .....	31
3.4	Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösungen .....	35
3.5	Geschlechtsspezifische Unterschiede .....	37
3.6	Zusammenfassung.....	39
<b>4</b>	<b>Verbleib der Auszubildenden mit vorzeitigen Vertragslösungen</b> .....	41
<b>5</b>	<b>Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen</b> .....	44
<b>6</b>	<b>Handlungsempfehlungen und präventive Aspekte</b> .....	46
6.1	Handlungsfelder in der Prävention und Intervention: Optimierung der bestehenden Unterstützungssysteme.....	47
6.1.1	Öffnung der Schule zur Arbeitswelt .....	47
6.1.2	Praktika.....	48
6.1.3	Öffentlichkeitsarbeit und Verbesserung des Informationsflusses .....	48
6.1.4	Ausbau von und Verbesserung der abH-Maßnahmen.....	49
6.1.5	Verbesserung der Ausbildung.....	49
6.1.6	Lernortkooperation.....	51

6.2	Handlungsfelder im direkten Umfeld der vorzeitigen Vertragslösung: Hilfen für besonders benachteiligte Jugendliche .....	52
6.2.1	„Step by Step“ – Brücke von Schule zur Berufs- und Arbeitswelt, Düsseldorf .....	53
6.2.2	„Take OF“, Projekt gegen Ausbildungsabbruch der Fachstelle Jugendberufshilfe der Stadt Offenbach .....	54
6.2.3	EMKO, Projekt zur Erhöhung der Erfolgsquoten in der beruflichen Erstausbildung, Handwerkskammer Trier.....	55
6.2.4	Regionale <i>Ausbildungsbetreuung</i> in Schleswig-Holstein .....	56
6.2.5	Ausbildung - „Bleib dran“ Vermittlung bei Ausbildungskonflikten und deren Lösungen, Akademie für Arbeit und Politik Bremen .....	58
<b>7</b>	<b>Die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen</b> .....	<b>60</b>
	<b>Literatur</b> .....	<b>65</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>69</b>

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Typologie der Ausbildungsabbrüche nach FASSMANN.....	11
Abbildung 2:	"Herkömmliche Vertragslösungsrate" und "alternative Vertragslösungsrate" im Bund von 1993 bis 1998.....	15
Abbildung 3:	Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen und der Vertragslösungsraten in Rheinland-Pfalz seit 1993.....	17
Abbildung 4:	Ausbildungsstellenmarkt und Vertragslösungsraten in Rheinland-Pfalz im Vergleich seit 1993.....	18
Abbildung 5:	Verteilung der neu abgeschlossenen Verträge und vorzeitigen Vertragslösungen auf die einzelnen Ausbildungsbereiche in Rheinland-Pfalz 1998.....	20
Abbildung 6:	"Alternative Vertragslösungsrate" in den einzelnen Ausbildungsbereichen in Rheinland-Pfalz 1998.....	21
Abbildung 7:	"Alternative Vertragslösungsrate" in Rheinland-Pfalz und Deutschland 1998.....	21
Abbildung 8:	Vorzeitig gelöste Verträge und Vertragslösungsrate im Handwerk in Rheinland-Pfalz seit 1993.....	23
Abbildung 9:	"Alternative Vertragslösungsrate" des rheinland-pfälzischen Handwerks im Vergleich zum bundesweiten Handwerk sowie zum Landesdurchschnitt.....	24
Abbildung 10:	"Alternative Vertragslösungsrate" in den vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammerbezirken seit 1993.....	25
Abbildung 11:	Vorzeitig gelöste Verträge und Vertragslösungsrate im Bereich Industrie und Handel in Rheinland-Pfalz seit 1993.....	27
Abbildung 12:	"Alternative Vertragslösungsrate" im rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelsbereiches im Vergleich zum bundesweiten Industrie und Handel sowie zum Landesdurchschnitt.....	28
Abbildung 13:	"Alternative Vertragslösungsrate" in den vier rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammerbezirken seit 1993.....	29
Abbildung 14:	Vorzeitige Vertragslösungen und Vertragslösungsrate in den Freien Berufen in Rheinland-Pfalz seit 1993.....	30
Abbildung 15:	"Alternative Vertragslösungsrate" in den rheinland-pfälzischen Freien Berufen im Vergleich zu den bundesweiten Freien Berufen sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993.....	30
Abbildung 16:	Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in Rheinland-Pfalz 1998.....	36
Abbildung 17:	Geschlechtsspezifischer Anteil der Auszubildenden und der vorzeitig gelösten Verträge in Rheinland-Pfalz 1998.....	38
Abbildung 18:	Gründe für den „Abbruch“ der Ausbildung (Mehrfachnennungen).....	45

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Vertragslösungsraten 1998 in Rheinland-Pfalz, in Deutschland und im Früheren Bundesgebiet.....	16
Tabelle 2: Zahl der vorzeitig gelösten Verträge und "alternative Vertragslösungsrate" in ausgewählten Berufen in Rheinland-Pfalz 1998.....	32
Tabelle 3: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in den rheinland-pfälzischen Ausbildungsbereichen 1998 .....	37
Tabelle 4: Vorzeitig gelöste Verträge und "alternative Vertragslösungsrate" in ausgewählten Berufen in Rheinland-Pfalz 1998 nach Geschlecht.....	39
Tabelle 5: Ergebnisse der BIBB-Verbleibsstudie von 1995/96: Verbleib der Jugendlichen nach einer Vertragslösung im Bund (HWK und IHK) .....	42
Tabelle 6: Analoge Hochrechnung der BIBB-Verbleibsstudie auf absolute Zahlen in Rheinland-Pfalz 1998: Verbleib der rheinland-pfälzischen Jugendlichen nach einer vorzeitigen Vertragslösung.....	43

## **1 „Abbruch ist nicht gleich Abbruch“ – Fragestellung, methodischer Ansatz, wesentliche Ergebnisse**

Mit der eindeutigen Bewertung „Zu viele werfen das Handtuch“<sup>1</sup> kommentiert erst jüngst wieder das Institut der deutschen Wirtschaft die Ergebnisse der offiziellen Statistik<sup>2</sup> zum sogenannten „Ausbildungsabbruch“ für das Jahr 1998. Die scheinen darauf hinzudeuten, dass über 20 Prozent aller Auszubildenden, und damit jede(r) fünfte Auszubildende, ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen.

In Zeiten weiterhin gespannter Lage auf dem Ausbildungsmarkt, in denen es selbst unter Aktivierung aller Ressourcen aus Wirtschaft, Verbänden, Arbeitsverwaltung, Bildungswesen und kommunaler Sozialpolitik kaum gelingt, allen Jugendlichen eine adäquate Ausbildungsperspektive zu vermitteln, müssen allerdings solche „Abbruchquoten“, die sich in einzelnen Wirtschaftsbereichen auf über 30 Prozent belaufen, Sorge bereiten. Dies Sorge besteht solange als scheinen könnte, dass damit gesellschaftliche Anstrengungen zu verbesserter Berufsvorbereitung und -information, zu optimierter Vermittlung, intensivierter Akquisition und Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze von den zu fördernden Jugendlichen selbst konterkariert werden; dies gilt auch für die verstärkten Anstrengungen zur ergänzenden Unterstützung und Heranführung benachteiligter beziehungsweise weniger qualifizierter Jugendlicher an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wie zum Beispiel das „Jugendsofortprogramm“.

Die Zahl von 6.509 „Abbrüchen“ allein im Jahre 1998 (bei gleichzeitigem Abschluss von 30.411 neuen Ausbildungsverträgen) kennzeichnet die quantitative Dimension des Phänomens und eines möglichen sozial- wie bildungspolitischen Handlungsbedarfs in Rheinland-Pfalz.

Im Zusammenhang mit den Bemühungen des „Bündnisses für Arbeit“ und dem „Ovalen Tisch“ des Ministerpräsidenten zu Fragen des Arbeitsmarktes und der Ausbildung wurde das Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit mit einer im Schwerpunkt auf die sozialpolitisch relevanten Aspekte orientierten Studie zur quantitativen Analyse und qualitativen Einschätzung des Umfangs und der Entwicklung des Problembereichs, zur Identifizierung möglicher Interventionslücken sowie Prüfung von Modellen zur Optimierung der in Rheinland-Pfalz bestehenden Informations-, Beratungs- und Unterstützungssysteme im Ausbildungssektor betraut.

Der methodische Ansatz der Untersuchung, die von März bis August 2000 durchgeführt wurde, beinhaltete erstens die Literaturrecherche vorliegender Untersuchungen zur Thematik und die Sammlung von in diesem Zusammenhang vorliegenden Erfahrungen mit ergänzenden Interventionsmodellen. Zweitens wurde eine landesspezifische Aufbereitung vorliegender Daten aus den statistischen Systemen des Landes und der Kammern vorgenommen.<sup>3</sup> Die Analyse des Zahlenmaterials wurde auf den Zeitraum 1993 bis 1998 beschränkt, da auf Grund von Umstellungen der statistischen Systematik für die Berichtsjahre vor 1993 in einigen Ausbildungsbereichen

---

<sup>1</sup> iwd 32-00; IdW Köln, 2000

<sup>2</sup> Diese wird als „Statistik der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge“ vom Statistischen Bundesamt geführt und vom BIBB im jährlichen Berufsbildungsbericht als Grundlage zur Bewertung der Entwicklungen auf dem Ausbildungssektor herangezogen.

<sup>3</sup> Den Kammern obliegt die Aufgabe alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, ebenso deren Lösungen in der sogenannten Lehrlingsrolle zu erfassen. Diese Daten werden wiederum von Statistischem Landesamt aggregiert.

nicht für alle Merkmale (Berufe, Geschlecht) entsprechendes Datenmaterial verfügbar war. Ferner waren zum Auswertungszeitpunkt lediglich aggregierte Daten bis zum Jahr 1998 erhältlich. Im Zusammenhang mit dem begrenzten Umfang der Studie beziehen sich die dargestellten Ergebnisse, soweit nicht explizit auf andere Quellen verwiesen wird, auf Daten des Statistische Landes- beziehungsweise Bundesamtes. Obwohl beispielsweise Abstriche für regionalspezifische Auswertungen in Kauf genommen werden müssen, liegen hier Informationen zu den zentralen Aspekten in gebündelter Form vor. Drittens zielte der methodische Untersuchungsansatz auf die Gewinnung qualitativer Informationen zur Bewertung des Phänomens aus Sicht der verschiedenen am Ausbildungsgeschehen beteiligten Akteure und Institutionen. Hierzu wurden circa 30 Vertreterinnen und Vertreter schulischer Berufsbildung, der Berufsberatung der Arbeitsämter, der praktischen Ausbildungsberatung wie der bildungspolitischen Vertretung der Kammern sowie Ausbilderinnen und Ausbilder der Innungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Beratungs- und Qualifizierungssektors im Bereich ausbildungsbegleitender oder ausbildungsvorbereitender Hilfen in teilstrukturierten Interviews oder Gruppengesprächen befragt.

Trotz der zeitlichen und methodischen Beschränkung dieses Ansatzes deuten die im folgenden ausführlich dargestellten Ergebnisse darauf hin, dass das in Fachkreisen, wie von Seiten der Sozialpartner oder der Öffentlichkeit häufig strapazierte Bild von „zu hohen und stetig steigenden Abbruchquoten“ insbesondere in Hinblick auf die damit je nach Bewertungsinteresse verbundenen Ad-hoc-Theorien der Akteure wesentlich präzisiert, wenn nicht bezüglich auf eine ausgewogene Problembewertung gar revidiert werden muss.

Zumindest lassen die Ergebnisse es unseres Erachtens nicht zu, die im Alltagsdiskurs gängigen Erklärungsmuster und Problemzuweisungen – etwa nach den Mustern „die Jugend hält nicht mehr durch; die Betriebe kümmern sich zu wenig um ihre Auszubildenden; die Schule bereitet nicht genügend auf das Berufsleben vor; die Berufsberatung arbeitet nicht effizient, es fehlt an ausreichender Ausbildungsunterstützung ...“ – weiterhin mit der These zu hoher Abbruchquoten als eindimensionalem Begründungszusammenhang ausreichend zu untermauern.

Aus einer Gesamtbetrachtung der Einzelergebnisse zum Umfang und zur Struktur des Phänomens lassen sich für eine sozialpolitische Bewertung folgende Thesen begründen:

1. Der Begriff „Ausbildungsabbruch“ sollte in der gegenwärtig assoziierten Bedeutung sowohl in der fachlichen, wie auch in der politischen Diskussion nicht weiter verwendet werden, da er den aktiven Verzicht von Jugendlichen auf Ausbildung suggeriert – die herkömmlichen statistischen Informationen subsumieren jedoch unter diesem Begriff alle Formen der Vertragslösungen sowie Vertragsänderung aus den unterschiedlichsten Gründen, zum Beispiel auch auf Veranlassung des Betriebes, und mit unterschiedlichsten Konsequenzen.

Die wenigen vorliegenden Untersuchungen über Ursachen und Auswirkungen solcher Vertragslösungen bei Jugendlichen selbst belegen für die Mehrzahl der Fälle – allerdings eher für die besser Qualifizierten – nachvollziehbare Entscheidungsrationalität, zumindest die mittelfristige Fortsetzung einer Ausbildung, wenn nicht gar Aufnahme eines höherwertigeren Bildungsganges.

2. Bisher gibt es keine verlässliche Erfassung des tatsächlichen Ausmaßes der auf eigene oder betriebliche Veranlassung vollzogenen „echten Abbrüche“, d.h. der Vertragslösungen, die mit dem endgültigen Verzicht auf Ausbildung verbunden sind beziehungsweise für die betroffenen Jugendlichen keine anschließende Bildungsperspektive bedeuten. Deren Umfang kann auf der Basis einer Modellstudie „Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen“ nur analog geschätzt werden und liegt bei unter 44,8 Prozent der statistisch als „Vertragslösung“ erfassten Fälle<sup>4</sup>.

Damit liegt – im Sinne einer ersten Problemdifferenzierung – das sozialpolitisch bedeutsame Problempotential von im Zusammenhang mit der Auflösung der Ausbildungsverhältnisse „unversorgten Jugendlichen“ halb so hoch, wie bisher vordergründig angenommen.

Sollte andererseits der Begriff „Ausbildungsabbruch“ für diese Jugendlichen weiterhin reserviert werden, könnte er nur dann handlungspraktischen Wert erlangen, wenn es gelänge, im Bereich der Kammern, Arbeitsverwaltung oder des Schulsystems ein verlässliches Erfassungssystem zu installieren. Die Chancen dafür stehen allerdings eher schlecht, da in diesem Zusammenhang Instrumente zur personengebundenen Verfolgung von Ausbildungsverläufen bisher kaum vorstellbar sind.<sup>5</sup>

3. Die bisher veröffentlichten statistischen Informationen verleiten in Hinblick auf die Zahl beziehungsweise Quote betroffener Jugendlicher zu Fehlinterpretationen bezüglich der Bewertung des Problems in zweifacher Hinsicht:

- Mit der Erfassung *aller* Arten von Vertragslösung ohne gleichzeitige Berücksichtigung des weiteren Verbleibs wird das „unversorgte“ Potential um mehr als doppelt so hoch angesehen, als es tatsächlich ist.
- Das der bisher gängigen sogenannten „Abbruchquote“ von über 20 Prozent zugrunde liegende statistische Berechnungsmodell verleitet auf Grund schwer nachvollziehbaren Konstruktionsprinzipien zu Missverständnissen wie „jeder fünfte Jugendliche steigt vorzeitig aus seinem Ausbildungsvertrag aus“.<sup>6</sup> Unter Anwendung eines in dieser Studie angewendeten und in anderer Hinsicht ebenso schlüssigen Berechnungsmodells reduziert sich die Quote auf etwa 10 Prozent aller Auszubildenden eines Kalenderjahres. Damit läge der Anteil an real „unversorgten“ Jugendlichen, der „echten Ausbildungsabbrüche“ bei etwa jedem zwanzigsten Auszubildenden eines Jahrgangs (5 Prozent).

In beiden Fällen verhindern statistische Erfassungsprobleme zusammen mit bisher nicht vorhandenen Möglichkeiten personengebundener Einzelerfassung unmissverständliche und eindeutige quantitative Aussagen und lassen sich – wenn überhaupt – am ehesten noch für jahresübergreifende Trendvergleiche nutzen.

Hier zeigt sich allerdings im langjährigen Trend (mit Ausnahme des Jahres 1998) eine eher sinkende Tendenz der Vertragslösungsraten.

---

<sup>4</sup> vgl. LAZLO/MENK/SCHIEMANN 1997

<sup>5</sup> Um das statistische Problem zu skizzieren: hier müsste etwa jedem jungen Menschen eine Art „Ausbildungsverfolgungskarte“ mit Benachrichtigungspflicht an eine Erfassungsbehörde zugeteilt werden.

<sup>6</sup> iwd 30-00, IdW Köln, 2000

4. Hinsichtlich des Gesamtumfangs zeigen sich für das Land Rheinland-Pfalz im Bundesvergleich eher günstige Quoten. Deren tendenziell sinkender Trend korrespondiert jedoch mit den Bundesergebnissen. Diskussionswürdige Unterschiede könnten in vom Bundestrend abweichenden Raten einzelner Ausbildungsbereiche und Branchen ebenso gesehen werden, wie in durchaus unterschiedlich hohen „Abbruchquoten“ der einzelnen Kammerbezirke.

5. Auch aus Sicht der im Ausbildungssektor direkt oder indirekt tätigen Akteure gibt es vorläufig keine Hinweise auf „auffällige“ Steigerungsraten im Gesamtzusammenhang, wohl aber über „Problemverdichtungen“ in neuen, hinsichtlich ihres Anforderungs- beziehungsweise Chancenprofils nicht ausreichend bekannten Ausbildungsgängen oder sogenannten „Modeberufen“, bei bestimmten Gruppierungen benachteiligter Jugendlicher oder bei bestimmten „Typen“ von Ausbildungsbetrieben mit branchen-, betriebs- oder personalspezifisch „schwierigen“ Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen.

Gleichzeitig werden von den befragten PraktikerInnen die gängigen Stützungs-systeme für das Gros betroffener Jugendlicher oder Betriebe als tendenziell ausreichend, gleichwohl quantitativ ausbaubedürftig, auf jeden Fall durch regionale Vernetzung und Kooperation als optimierungsfähig angesehen.

Dies betrifft allerdings gerade nicht den aus sozialpolitischer Sicht wesentlichen Problemkern jener Jugendlicher, für den die Auflösung des Ausbildungsvertrages mit der Aufgabe oder dem Verlust jeglicher Ausbildung, wenn nicht langfristiger Arbeitslosigkeit verbunden ist.

Hier wird insbesondere Handlungsbedarf darin gesehen, dass es neben verlässlichen institutionellen Erfassungs- beziehungsweise Meldestrukturen keine organisierten Formen „aufsuchender Kontakt- oder Beratungsarbeit“ gibt, die über das zufällige Einzelengagement einzelner Akteurinnen und Akteure hinausgehen.

6. Die vorliegenden statistischen Informationen zur Verteilung der Vertragslösungs-raten nach soziostrukturellen Merkmalen der betroffenen Jugendlichen (Geschlecht, Alter, Bildungsstand etc.), nach branchen- oder regionalspezifischen Gesichtspunkten oder betrieblichen Aspekten deuten auf teilweise signifikante Unterschiede hin. Dieses statistische Material reicht allerdings keinesfalls aus, um die zu beobachtenden Unterschiede auch nur im Ansatz zu erklären. Ähnlich weisen Versuche zur differenzierten Erfassung der formalen Auflösungsgründe und qualitativ tiefgehende Untersuchungen bei betroffenen Jugendlichen auf ein sehr differenziertes Bedingungsgefüge hin, das im Vorfeld oder im Nachgang mit der Auflösung von Ausbildungsverträgen verbunden ist.

Aus beiden Zusammenhängen lassen sich keine einfachen Erklärungen der Vertragslösungsursachen und ihrer Ausdifferenzierung nach Zielgruppen oder Branchen ableiten.

Demzufolge lässt sich auch kein einfaches strategisches Interventionsmodell etwa nach dem Muster „Verbesserung der Berufsinformation in der Schule“ begründen. Vielmehr deuten die Ergebnisse darauf hin, dass derartige Strategien nur spezifisch in Hinblick auf konkrete Regionen, Branchen und Zielgruppen entwickelt werden können. Dazu bedarf es allerdings neben eingehenden themenspezifischen Analysen jenseits der bisher vorliegenden statistischen Informationen der weiteren Intensivierung des Austauschs unter den hier tätigen Akteurinnen und Akteuren.

7. Trotz einer Art „statistischer Entwarnung“ in Bezug auf Ausmaß und Anteil „vorzeitiger Vertragslösungen“ und deutlichen Hinweisen für die Berechtigung einer differenzierten Bewertung des damit verbundenen Problemgehaltes, muss davon ausgegangen werden, dass im Jahre 1998 rund 2.900 Jugendliche in Rheinland-Pfalz ihre Ausbildung tatsächlich abgebrochen haben, ohne über eine weitere Bildungsperspektive zu verfügen. Mindestens 2.070 dieser „echten Abbrüche“ waren darüber hinaus mit längerer Arbeitslosigkeit verbunden.

Wenn nun die Ergebnisse zu den Vertragslösungsgründen darauf hindeuten, dass sich gerade in diesem Feld soziostrukturelle Benachteiligungsmerkmale verdichten, ist der sozialpolitische Auftrag in spezifischer Form umrissen:

Hierbei geht es weiterhin um Anstrengungen für die Sicherung frühzeitiger und zielgruppen- aber auch branchenspezifisch verbesserter Berufsinformation ebenso, wie um Bemühungen zur Entwicklung von Frühwarnsystemen, der Verdichtung und Vernetzung der Unterstützungssysteme zwischen Schule, Kammern, Arbeitsverwaltung und Ausbildungsbetrieben. Letztendlich müsste über eine institutionelle Verlängerung der endgültigen Berufswahlentscheidung, etwa durch weiteren Ausbau modularer Ausbildungschancen auf beiden Ebenen des dualen Systems nachgedacht werden.

## **2 „Ausbildungsabbruch“ und „Vertragslösungsquoten“ – Begrifflichkeiten und Statistik**

Das im Alltags- und Fachdiskurs recht einfach zu umschreibende und zu bewertende Phänomen des Ausbildungsabbruchs entfaltet bei näherem Besehen ein hohes Maß an begrifflicher Verwirrung ebenso, wie es sich der einfachen statistischen Erfassung entzieht. Im folgenden sollen daher zunächst die hier auftretenden zentralen Probleme dargestellt werden.

### **2.1 Unschärfen in der Verwendung des Begriffs „Ausbildungsabbruch“**

Eine einheitliche Definition des Begriffs Ausbildungsabbruch existiert ebensowenig, wie eine einheitliche Bedeutung. Im Gegenteil wird er je nach Kontext – sowohl in der Fachliteratur als auch im alltäglichen Sprachgebrauch – unterschiedlich und zum Teil höchst missverständlich verwendet. In der Regel schwingt allerdings die Assoziation selbstgewählter oder selbst zu verantwortender endgültiger Aufgabe der Chance zur Ausbildung durch in irgendeiner Form nicht ausbildungsfähige oder nicht ausbildungswillige junge Menschen mit.

Dagegen erfasst die offizielle Berufsbildungsstatistik – vermittelt über Löschungen oder Änderungen in den Lehrlingsrollen der Kammern – eben nicht nur „echte Ausbildungsabbrüche“, sondern jede Form vorzeitiger Lösung von Verträgen.<sup>7</sup>

In der Verwendung der Begriffs „Ausbildungsabbruch“ werden dabei oft vorzeitige Vertragslösungen mit Ausbildungsabbrüchen gleichgesetzt. Diese rein juristische Figur der vorzeitigen Vertragslösung bringt jedoch ebensowenig Aufschluss darüber, aus welchem Grund, auf wessen Veranlassung oder zu welchem Zweck der Vertrag gelöst wurde, wie darüber, ob die begonnene oder eine andere Berufsausbildung erfolgreich beendet wurde oder nicht.

Rechtlich gesehen handelt es sich bei den so erfassten Informationen um Kündigungen der Ausbildungsverträge nach §15 BBiG, wobei nicht angegeben wird, ob von Seiten des Betriebes, der Jugendlichen oder in gegenseitigem Einvernehmen gekündigt worden ist. Auch weiterführende Qualifizierungen außerhalb des dualen Systems oder aber Hinweise über das Ausmaß der Lösung von gemeldeten Verträge bereits vor Ausbildungsantritt können mit dieser Konstruktion nicht erfasst werden.<sup>8</sup>

Hinsichtlich der Qualität beziehungsweise des Verursachungszusammenhangs dieses Phänomens liegen also aus der Statistik keinerlei Informationen vor. Bezüglich des quantitativen Ausmaßes ist darüber hinaus häufig von einer Verwechslung der Begriffe „echter Ausbildungsabbruch“ und „vorzeitige Vertragslösung“ auszugehen. Ferner werden Tatbestände, die in ihrer Konsequenz, d.h. der Nichtbeendigung von Ausbildung, „echten Ausbildungsabbrüchen“ gleichkommen, übersehen beziehungsweise nicht vollständig erfasst: Wird unter „echtem Ausbildungsabbruch“ nämlich ein Ausstieg aus der betrieblichen Ausbildung und ein Einstieg in Arbeitslosigkeit oder eine ungelernte Tätigkeit betrachtet – eine Perspektive also, die mit negativ bewerteten Folgen bezüglich der Verminderung von Qualifizierungs- und Arbeitsmarktchancen verbunden ist – müsste auch das endgültige Nichtbestehen einer

---

<sup>7</sup> Erfasst werden auch die Vertragslösungen in der Probezeit.

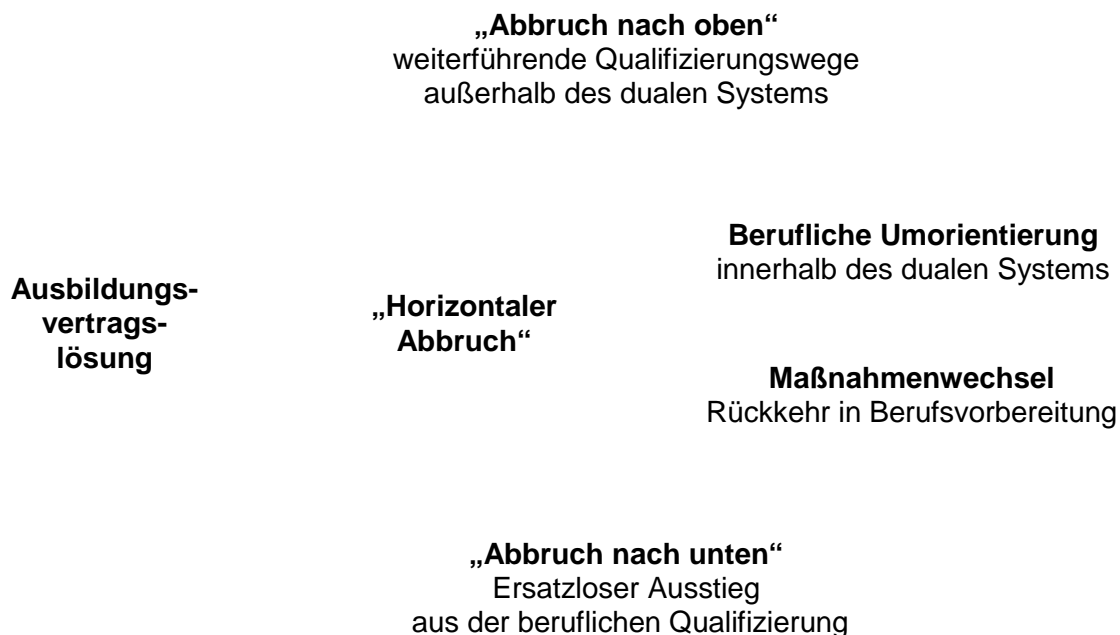
<sup>8</sup> vgl. ALTHOFF 1993, S. 27 und STATISTISCHES BUNDESAMT 1999, S. 44. Die Kategorie „vorzeitige Vertragslösungen“ beinhaltet außerdem solche Fälle, bei denen Jugendliche bereits eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und nun eine weitere vorzeitig beenden (müssen).

Prüfung als solcher bewertet werden. Da es sich hierbei aber rein rechtlich nicht um eine vorzeitige Vertragslösung handelt, geht dieser Tatbestand in den vorliegenden Statistiken verloren.

Jenseits der in der Regel negativen Bedeutungszuschreibung und -verkürzung soll in der vorliegenden Studie der Begriff des Ausbildungsabbruchs jedoch nicht auf diese Aspekte reduziert werden. Mit FASSMANN<sup>9</sup> (vergleiche Abbildung 1) wird davon ausgegangen, dass neben „Abbrüchen nach unten“ – als Äquivalent zu den oben beschriebenen „echten Abbrüchen“ – auch „horizontale Abbrüche“ zur beruflichen Umorientierung beziehungsweise Aufnahme einer anderen Ausbildung innerhalb des dualen Systems stattfinden. Ebenso existieren „Abbrüchen nach oben“, die eine Verbesserung der Ausbildungssituation etwa durch Studium oder weiterführende Schulen bedeuten.

Insbesondere aus der Perspektive für die betroffenen Jugendlichen sind also keinesfalls alle Ausbildungsabbrüche nachteilig, sondern können – etwa bei einer Umorientierung oder Weiterqualifikation – durchaus als sinnvoll bewertet werden.

### **Abbildung 1: Typologie der Ausbildungsabbrüche nach FASSMANN<sup>10</sup>**



Aus der Perspektive der Betriebe beziehungsweise der institutionellen Handlungssysteme (zum Beispiel den Schulen und Kammern) sind allerdings sowohl „Abbrüche nach oben und unten“ wie auch „horizontale Abbrüche“ stets mit erheblichen Hand-

<sup>9</sup> vgl. FASSMANN 1998, S. 3210

<sup>10</sup> vgl. FASSMANN 1998, S. 3218

lungs- und Verwaltungsaufwand verbunden. Zudem bleibt unter Umständen wertvolle Ausbildungskapazität ungenutzt, da die frei gewordenen Ausbildungsplätze in der Regel nicht sofort, sondern erst wieder im darauf folgenden Jahr besetzt werden können. Gleichwohl sind „echte Abbrüche“, „d.h. ‚nach unten gerichtete Abbrüche‘ insofern kritischer zu betrachten, als sie erfahrungsgemäß meist direkt im Falle der Aufnahme einer an- beziehungsweise ungelernen Tätigkeit oder eines Ausscheidens aus dem Erwerbsleben (zum Beispiel wegen Heirat) oft in späteren Jahren zur Arbeitslosigkeit führen (können).“<sup>11</sup>

Zur Vermeidung möglicher Begriffsverwirrungen und falsch bewertenden Assoziationen wird im Folgenden der Begriff „Ausbildungsabbruch“ ausschließlich für „echte Abbrüche“ ohne weitere Ausbildungsperspektive verwendet. Für die Darstellung der quantitativen Entwicklungsverläufe insgesamt wird dagegen der statistisch korrekte Begriff „vorzeitige Vertragslösung“ benutzt.

## 2.2 Statistische Mess- und Quantifizierungsprobleme

Auch die exakte Beschreibung und Interpretation der quantitativen Dimension der „echten Ausbildungsabbrüche“ in Rheinland-Pfalz birgt einige Schwierigkeiten und Möglichkeiten von Missverständnissen. Wie bereits erwähnt unterscheidet die Berufsbildungsstatistik nicht zwischen Berufs- und Betriebswechsellern, zwischen Ausbildungswechsellern oder –abbrüchen, sondern bedient sich lediglich der Kategorie „vorzeitige Vertragslösungen“<sup>12</sup>. Die tatsächliche Anzahl der Jugendlichen in Rheinland-Pfalz, die ihre Ausbildung endgültig abbrechen, im dualen Ausbildungssystem verbleiben oder sich anderweitig umorientieren, ist also nicht direkt mit Hilfe der Berufsbildungsstatistik ermittelbar, hierzu bedarf es gesonderten Verbleibsuntersuchungen. Während solche Untersuchungen auf Bundesebene durchgeführt wurden, ist dies in Rheinland-Pfalz bisher nicht geschehen.<sup>13</sup>

Daher können keine konkreten Angaben zum Werdegang der rheinland-pfälzischen Jugendlichen gemacht werden; es ist lediglich möglich, die Bundesergebnisse auf Rheinland-Pfalz zu übertragen (vergleiche Kapitel 4). Auch über Abbruchgründe gibt die Statistik keine Auskunft. Wiederum liegen bundesweite Studien vor, jedoch nicht für Rheinland-Pfalz (vergleiche Kapitel 5).

Auf Grund dieser Ungenauigkeit und der Erfassungsprobleme ist eine Deskription der Abbruchsituation in Rheinland-Pfalz (vergleiche nächstes Kapitel) nur bedingt und mit Vorbehalten möglich.<sup>14</sup>

Die Berechnung einer eindeutigen Abbruch- beziehungsweise Vertragslösungsrate ist ebenfalls nicht unproblematisch, denn es existieren verschiedene Berechnungsmodelle, die jeweils unterschiedlich interpretiert werden müssen. Die in den Berufsbildungsberichten veröffentlichten Vertragslösungsraten beziehungsweise -quoten (1998: 22,6 Prozent für das gesamte Bundesgebiet) beruhen auf einem statistischen

---

<sup>11</sup> FASSMANN 1997, S. 33

<sup>12</sup> „Nachgewiesen werden alle vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse während des Kalenderjahres (= Berichtsjahr).“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 1999, S.44)

<sup>13</sup> Eine Ausnahme stellt die Handwerkskammer Koblenz dar, die an einer bundesweiten Verbleibsstudie beteiligt war. vgl. LAZLO/MENK/SCHIEMANN 1997b

<sup>14</sup> Die Problematik der Erfassungsmethoden kann in ALTHOFF 1993 und 1995 nachgelesen werden.

Rechenmodell, das in der Öffentlichkeit häufig falsch gedeutet wird; suggeriert es doch, dass bundesweit 1998 knapp 23 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung endgültig abbrechen. Tatsächlich handelt es sich aber um den Anteil aller vorzeitigen Vertragslösungen eines Ausbildungsjahrganges während seiner i.d.R. dreijährigen Lehre.

Diese Vertragslösungsrate – im Folgenden „herkömmliche Vertragslösungsrate“ genannt – errechnet sich, indem die Anzahl der vorzeitig gelösten Verträge durch einen Ausbildungsjahrgang beziehungsweise durch die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geteilt wird. Dabei wird der Durchschnitt der neu abgeschlossenen Verträge der letzten drei Jahre herangezogen <sup>15</sup>

$$\frac{\text{Anzahl vorzeitig gelöste Verträge}}{\text{Durchschnitt der neu abgeschlossenen Verträge der letzten 3 Jahrgänge}} = \text{„Herkömmliche Vertragslösungsrate“}$$

Beispielsweise wurden 1998 bundesweit 134.658 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Der Durchschnitt der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der Jahrgänge von 1996 bis 1998 beträgt 594.884. Hieraus ergibt sich eine Quote von 22,6 Prozent; sie ist der Anteil aller vorzeitigen Vertragslösungen eines Ausbildungsjahrganges vom Beginn seiner Ausbildung bis zur Abschlussprüfung, d.h. für einen Zeitraum von circa drei Jahren.

$$\frac{134.658}{594.884} \times 100 = 22,6\% \quad \text{„Herkömmliche Vertragslösungsrate“ 1998 im Bund}$$

Die „herkömmliche Vertragslösungsrate“ begründet eher Handlungsnotwendigkeiten in Richtung für strukturelle Veränderungen auf institutioneller Ebene. Beispielsweise könnte die Tatsache, dass nahezu jeder vierte Ausbildungsvertrag zu irgendeinem Zeitpunkt gelöst wird, für Betriebe ein Zeichen dafür sein, dass die Qualität der Aus-

<sup>15</sup> „Die Verwendung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum 31. Dezember als Basis der Anteilsberechnung vorzeitig gelöster Verträge führt bei abnehmender Zahl von Neuabschlüssen zu einer leichten Überhöhung der Vertragslösungsraten und umgekehrt. Die Bezugsbasis ist daher eine aus den neuen Verträgen der letzten drei Jahre bestehenden durchschnittlichen Zahl von Verträgen. Es sind die Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen.“ (BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999, S. 68)

bildung verbessert werden sollte. Der Anstieg der Vertragslösungsrate innerhalb eines Berufszweiges ließe sich mit Veränderungen im Ausbildungssystem, wie etwa der Einführung einer neuen Prüfungsordnung, erklären.

Eine unseres Erachtens bildungspolitisch interessantere, da handlungspraktisch aussagekräftigere Variante ist die „alternative Vertragslösungsrate“. Hier wird die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen durch den Gesamtbestand aller Auszubildenden eines Jahres geteilt.<sup>16</sup>

$\frac{\text{Anzahl vorzeitig gelöste Verträge}}{\text{Gesamtbestand aller Auszubildender eines Jahrganges}} = \text{„Alternative Vertragslösungsrate“}$
--

Damit ergeben sich folgende Ergebnisse für das Jahr 1998.

$\frac{134.658}{1.792.031} \times 100 = 7,5\% \quad \text{„Alternative Vertragslösungsrate“ 1998 im Bund}$
--

Bei 134.658 vorzeitigen Vertragslösungen und einem Gesamtbestand von 1.792.031 Auszubildenden im Bundesgebiet lag die Quote 1998 bei 7,5 Prozent und ist damit mehr als 15 Prozentpunkte niedriger als die oben erwähnte „herkömmliche Vertragslösungsrate“ (vergleiche Abbildung 2).

Dies liegt daran, dass hier der Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen Auszubildenden innerhalb eines Kalenderjahres abgebildet wird. Hieraus ergibt sich eine handlungsrelevante Statistik, mit deren Hilfe konkrete Maßnahmen und Veränderungsvorschläge für Jugendliche Jahr für Jahr begründet werden können.

---

<sup>16</sup> „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, die zwar begonnen, aber bis zum Stichtag der Erhebung wieder gelöst wurden, werden grundsätzlich als vorzeitige Lösungen gezählt, jedoch nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Erfassung der Ausbildungsverhältnisse am Stichtag 31. Dezember).“ (STATISTISCHES BUNDESAMT, S. 44) Da bei der Erfassung aller Auszubildenden eines Kalenderjahres (Stichtag 31. Dezember) ebenfalls nicht die vorzeitigen Vertragslösungen enthalten sind, setzt sich der Gesamtbestand aus den Auszubildenden und den vorzeitigen Vertragslösungen des Jahres zusammen.

**Abbildung 2: "Herkömmliche Vertragslösungsrate" und "alternative Vertragslösungsrate" im Bund von 1993 bis 1998**

Da im Berufsbildungsbericht bislang die "herkömmliche Vertragslösungsrate" verwendet wird, unter handlungsorientierten Gesichtspunkten jedoch die "alternative Vertragslösungsrate" sinnvoller erscheint, werden im Folgenden beide Berechnungsmodelle<sup>17</sup> verwendet werden.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Eine weitere Berechnungsmethode, mit deren Hilfe „drop-outs“ (Jugendliche, die ersatzlos ihre Ausbildung abbrechen oder ihre Abschlussprüfung endgültig nicht bestehen) ermittelt werden können ist bei ALTHOFF 1995 zu finden.

<sup>18</sup> Zudem liegt ein weiterer Nachteil der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" darin, dass deren Zeitreihe in der Differenzierung nach Berufen und Berufsgruppen erst ab 1995 zur Verfügung steht, während alle anderen Entwicklungen ab 1993 ablesbar sind.

### 3 Die quantitative Dimension in Rheinland-Pfalz

Nach der Klärung der Begrifflichkeiten und Erörterung der Statistischen Probleme folgt nun die Darstellung der quantitativen Dimension der vorzeitigen Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass es sich hierbei nicht um *Ausbildungsabbrüche* sondern um *vorzeitige Vertragslösungen* handelt. Infolgedessen werden keine „Abbruch-“ sondern „Vertragslösungsrate“ verwendet.

Zunächst gilt es über alle Branchen und Berufe hinweg die Situation in Rheinland-Pfalz allgemein zu beschreiben; danach wird zuerst eine Differenzierung nach Ausbildungsbereichen und dann nach Berufen vorgenommen. Schließlich sollen geschlechtsspezifische Unterschiede und der Zeitpunkt der Vertragslösungen erörtert werden.

#### 3.1 Dimensionen vorzeitiger Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz

In diesem Kapitel soll – ausgehend von der aktuellen Situation 1998 – die Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz beschrieben werden. Diese wird mit der Situation im Bund verglichen. Zudem werden mögliche Entwicklungsursachen benannt.<sup>19</sup>

1998 wurden in Rheinland-Pfalz insgesamt 6.509 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Dies entspricht – gerechnet auf den Gesamtbestand aller Jugendlichen in Ausbildung – einer Vertragslösungsquote von 7,7 Prozent (vergleiche Tabelle 1). Betrachtet man indes einen Ausbildungsjahrgang, so sieht man, dass 22,3 Prozent der 1998 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge während der (meist) dreijährigen Ausbildung wieder gelöst werden.

Beide für Rheinland-Pfalz berechneten Vertragslösungsrate weisen bei einem Vergleich 1998 nur geringe Abweichung zum Bundesdurchschnitt auf. Wird die "alternative Vertragslösungsrate" herangezogen, ist diese in Rheinland-Pfalz um 0,2 Prozentpunkte höher als im Bund. Die der „herkömmlichen Vertragslösungsrate“ hingegen ist im Bund 0,3 Prozentpunkte höher als in Rheinland-Pfalz.

**Tabelle 1: Vertragslösungsrate 1998 in Rheinland-Pfalz, in Deutschland und im Früheren Bundesgebiet**

	<b>RLP</b>	<b>Bund</b>	<b>Differenz RLP zum Bund</b>	<b>Früh. Bundesgebiet</b>	<b>Differenz RLP zum Bund</b>
<b>„alternative Vertragslösungsrate“</b>	7,7%	7,5%	+0,2	7,5%	+0,2
<b>"herkömmliche Vertragslösungsrate"</b>	22,3%	22,6%	-0,3	22,3%	0

<sup>19</sup> In Kapitel 5 wird dann auf die Gründe, die zu vorzeitigen Vertragslösungen führen, näher eingegangen werden.

Die Spanne des Anteils der Vertragslösungen zwischen den Bundesländern ist mit fast 10 Prozent beträchtlich. Sie reichte 1998 von 18,4 Prozent in Bayern bis 27,9 Prozent in Bremen. Rheinland-Pfalz gehört mit 22,3 Prozent zu den Bundesländern, die eher niedrigere Vertragslösungsquoten zu verzeichnen haben und liegt an fünfter Stelle relativ günstig.<sup>20</sup>

Von Beginn der 80er bis zum Anfang der 90er Jahre stieg im gesamten Bundesgebiet, also auch in Rheinland-Pfalz, die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen; dies gilt im gleichem Maße für die Vertragslösungsquoten. Seither waren – ähnlich wie im Bundestrend – auch in Rheinland-Pfalz sowohl die Zahl der vorzeitig gelösten Verträge als auch die Vertragslösungsquoten rückläufig.

Abbildung 3 verdeutlicht die Entwicklung in Rheinland-Pfalz seit 1993: sie zeigt auf, dass der Rückgang eher gering war<sup>21</sup>: Weiterhin ist erkennbar, dass diese rückläufige Tendenz 1998 nicht fortgesetzt wurde, denn die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen stieg 1997 von 5.805 auf 6.509 im Jahr 1998. Ähnlich verhält es sich bei den Vertragslösungsquoten, welche sich in Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Vorjahr um 1,64 Prozentpunkte bei der "alternativen Vertragslösungsrate" und um 0,43 Prozentpunkte bei der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" erhöhten.<sup>22</sup>

**Abbildung 3: Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen und der Vertragslösungsquoten in Rheinland-Pfalz seit 1993**

Ob ein erneuter Anstieg in den kommenden Jahren zu erwarten ist, muss beobachtet werden. Aktuelle Daten aus dem Handwerksbereich lassen für 1999 wiederum eine

---

<sup>20</sup> vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 2000

<sup>21</sup> zur Entwicklung der Zahl der vorzeitigen Vertragslösung im Vergleich zu den Auszubildenden und neuen Verträgen siehe Abbildung 1 im Anhang

<sup>22</sup> gleiches gilt für den Bund, vgl. BUNDESBILDUNGSBERICHT 2000

höhere „alternative Vertragslösungsrate“ als im Vorjahr erkennen (von 10,2 Prozent 1998 auf 11 Prozent 1999), so dass mit einer Umkehrung, zumindest aber einem Stillstand des Trends gerechnet werden muss.

Häufig wird die Entwicklung der Vertragslösungsraten mit der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes in Verbindung gebracht, wobei zwei gegensätzliche Thesen vertreten werden:

Es wird angenommen, dass bei knapper werdenden Ausbildungsstellen die vorzeitigen Vertragslösungen ansteigen würden, da insbesondere der Druck auf benachteiligte Jugendliche wachse und diese daher in unattraktive Berufe oder Ausbildungsplätze gedrängt würden. Im Gegensatz dazu wird davon ausgegangen, dass sich die Lösungen von Ausbildungsverträgen verringere, wenn sich die Ausbildungsplatzsituation verschlechtere. Dies läge daran, dass die Wahlmöglichkeit zwischen den Ausbildungsstellen sowie die Chance, einen Ausbildungsplatz im Anschluss zu erhalten, geringer würde. Beide Thesen treffen für Rheinland-Pfalz nicht zu. Abbildung 4 verdeutlicht, dass sich der Ausbildungsstellenmarkt in den letzten Jahren deutlich verschlechterte, wohingegen sich die Vertragslösungsraten nicht wesentlich veränderten.

**Abbildung 4: Ausbildungsstellenmarkt<sup>23</sup> und Vertragslösungsraten in Rheinland-Pfalz im Vergleich seit 1993**

---

<sup>23</sup> Die Angebots-Nachfrage-Relation spiegelt globale Tendenzen für den landesweiten Ausbildungsstellenmarkt wieder, hat aber die Problematik, dass die Situation in einzelnen Branchen und Berufen völlig anders gelagert sein kann. Sie errechnet sich aus der Differenz vom Gesamtangebot zur Gesamtnachfrage ohne dabei branchenspezifische Unterschiede zu berücksichtigen. Das Gesamtangebot umfasst alle bis zum 30. September abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der bei den Arbeitsämtern zum 30. September gemeldeten, noch unbesetzten Stellen. Die Gesamtnachfrage besteht aus den bis zum 30. September abgeschlossene Ausbildungsverträgen zuzüglich der neu den Arbeitsämtern zum 30. September gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen.

LASZLO/MENK/SCHIEMANN weisen außerdem darauf hin, dass auch auf Bundesebene kein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Vertragslösungen und der Ausbildungsstellensituation festzustellen ist.<sup>24</sup> Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Untersuchung von ERTELT/MEINDERINK/SEIDEL, wonach sich die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen von Auszubildenden aus Berufen mit schlechterem Ausbildungsmarkt nicht wesentlich von der Grundgesamtheit unterscheiden, d.h. auch hier wurde kein Zusammenhang ermittelt.<sup>25</sup>

Wie bereits erwähnt ist eine weiter differenzierte Betrachtung der vorzeitigen Vertragslösungen nicht möglich. Allgemein kann jedoch konstatiert werden, dass der Anstieg der Vertragslösungen in den 80er Jahren – und die seither nahezu unveränderten Vertragslösungsraten – einerseits auf die Zunahme der Ausbildungswechsel und andererseits auf einen Anstieg der „echten Ausbildungsabbrüche“ zurückgeführt werden können.<sup>26</sup>

Der Anstieg der Ausbildungswechsel und deren seitdem gleichbleibender Anteil könnte neben anderen Ursachen auch damit zusammenhängen, dass das Alter der Auszubildenden in den letzten Jahrzehnten gestiegen ist. Jugendliche können dadurch ohne Zustimmung der Eltern Ausbildungsverträge leichter lösen. Die mit der Erhöhung des Alters einhergehende bessere schulische Ausbildung bedingt eine schärfere Orientierung an beruflichen und betrieblichen Arbeitsmarktchancen, so dass diese kompetenter wahrgenommen und ergriffen werden. Außerdem verlagerte sich die Ausbildung insgesamt in eine „mobilitätsträchtigere“ Lebensphase.<sup>27</sup>

Ein Grund für den Anstieg der „echten Ausbildungsabbrüche“ könnte nach ALTHOFF darin liegen, dass die berufliche Ausbildung seither an Bedeutung gewonnen hat. Sie ist nunmehr die Mindestqualifikation, die notwendig ist, um einigermaßen gute Zugangschancen zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Mittlerweile sind auch Jugendliche gezwungen eine Lehre zu beginnen, die früher eher als Ungelernte ins Erwerbsleben traten. „Bei fehlender zusätzlicher Unterstützung der Auszubildenden, aber gleichbleibenden Anforderungen, folgt aus der höheren Ausschöpfung eines Altersjahrganges eine tendenziell steigende Zahl von Abbrechern, da mehr Jugendliche mit fehlenden Abschlüssen oder anderen ungünstigen Voraussetzungen eine Berufsausbildung antreten.“<sup>28</sup> Leider belegt ALTHOFF seine These nicht näher, zudem gibt es keine Längsschnittuntersuchungen über Jugendliche ohne Berufsabschluss, die zeigen, dass die Bedeutung der Ausbildung gestiegen ist. Berechnungen von LASZLO zufolge liegt der Anteil der Jugendlichen, die keinen Ausbildungsabschluss erreichen, bei 16 Prozent eines Altersjahrgangs. Die Tatsache, dass davon lediglich 20 Prozent keine Berufsausbildung begonnen haben, jedoch rund 80 Prozent Ausbildungsabrecherinnen und Ausbildungsabrecher<sup>29</sup> sind, könnte jedoch ein Hinweis dafür sein, dass die beruflichen Ausbildung mittlerweile einen hohen Stellenwert hat.<sup>30</sup>

---

<sup>24</sup> vgl. LASZLO/MENK/SCHIEMANN 1997, S.36

<sup>25</sup> vgl. ERTELT/MEINDERINK/SEIDEL 1999, S. 1288

<sup>26</sup> vgl. und BUNDESBILDUNGSBERICHT 1999, S. 57

<sup>27</sup> vgl. ALTHOFF 1991, S. 3/4 und BUNDESBILDUNGSBERICHT 1999, S. 57

<sup>28</sup> ALTHOFF 1991, S. 4.

<sup>29</sup> Die größte Gruppe machen AusbildungsabrecherInnen aus dem dualen System aus. vgl. LASZLO 1996, S.58

<sup>30</sup> vgl. ebd.

### 3.2 Vorzeitige Vertragslösungen in den Ausbildungsbereichen

Im Folgenden wird die Vertragslösungssituation der einzelnen Ausbildungsbereiche betrachtet. Erst soll geklärt werden, in welchem Größenverhältnis die einzelnen Bereiche zueinander stehen, um dann auf die jeweiligen Vertragslösungsquoten eingehen zu können. Diese werden dann dem Landes- und Bundesdurchschnitt gegenübergestellt. Dann werden zwei Erklärungsansätze für Unterschiede zwischen den Ausbildungsbereichen erörtert. Abschließend soll nochmals in drei Unterkapiteln eingehender die Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen in den zahlenmäßig größten Ausbildungsbereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie Freie Berufe aufgegriffen werden.

In Rheinland-Pfalz wie in Deutschland insgesamt werden die meisten Jugendlichen in den Bereichen Industrie und Handel und im Handwerk ausgebildet. 1998 begannen in Rheinland-Pfalz 13.671 Jugendliche im Bereich Industrie und Handel eine Ausbildung, was einem Anteil von 45 Prozent entspricht. Im Handwerk fingen 12.222 Jugendliche, d.h. 40 Prozent, neu an. Erwähnenswert ist auch der Bereich der Freien Berufe, denn mit einem Anteil von 9 Prozent aller neu abgeschlossenen Verträge und 2.709 Auszubildenden im Jahrgang 1998.

**Abbildung 5: Verteilung der neu abgeschlossenen Verträge und vorzeitigen Vertragslösungen nach Ausbildungsbereichen in Rheinland-Pfalz 1998<sup>31</sup>**

Die Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen nach Ausbildungsbereichen sieht etwas anders aus. 1998 hatte der Handwerksbereich mit 3.536 (dies entspricht 54 Prozent aller Auszubildenden) Jugendlichen den größten Anteil derer zu verzeichnen, die von einer vorzeitigen Vertragslösung betroffen sind. Im Bereich Industrie und Handel gab es hingegen ‚nur‘ 2.008 Vertragslösungen, d.h. 31 Prozent aller Vertragslösungen kamen aus dem IHK-Bereich. Die Freien Berufe 1998 lagen wie-

---

<sup>31</sup> IH = Industrie und Handel, HW = Handwerk, LW = Landwirtschaft, ÖD = Öffentlicher Dienst, FB = Freie Berufe, Hausw. = Hauswirtschaftsbereich

derum an dritter Stelle; hier hatten immerhin noch 727 Auszubildende beziehungsweise 11 Prozent mit Vertragslösungen zu tun.

Der Anteil derer, die einen Vertrag vorzeitig lösen oder neu abschließen, ist in den Bereichen Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft insgesamt gering.

Insgesamt ist das Handwerk also am stärksten von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen ist. Dies wird durch eine Gegenüberstellung der Vertragslösungsquoten bestätigt, denn außer 1998 hatte das Handwerk in den letzten Jahren stets die höchsten Vertragslösungsquoten zu verzeichnen. Das Handwerk verlor 1998 mit 10,2 Prozent lediglich dadurch seinen ersten Platz, da die "alternative Vertragslösungsrate" im Landwirtschaftsbereich von zuvor 5,5 bis 8,5 Prozent erstmals auf 10,5 Prozent stieg.

**Abbildung 6: "Alternative Vertragslösungsquoten" in den einzelnen Ausbildungsbereichen in Rheinland-Pfalz 1998**

In drei Ausbildungsbereichen lagen die Vertragslösungsquoten 1998 über dem Landesdurchschnitt (7,7 Prozent). Neben dem Handwerks- und dem Landwirtschaftsbereich war auch der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge bei den Freien Berufen mit 8,3 Prozent höher als im Land. Die Vertragslösungsquoten der anderen Ausbildungsbereiche waren hingegen niedriger. Dabei nahm der Bereich Industrie und Handel mit 5,6 Prozent eine Mittelposition ein, während der Öffentliche Dienst (0,7 Prozent) sowie der Hauswirtschaftsbereich (1,3 Prozent) kaum von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen war.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Die Entwicklung der "alternativen Vertragslösungsrate" in den Bereichen Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft. Ein Vergleich zum Landesdurchschnitt kann in den Abbildungen 2 bis 4 im Anhang eingesehen werden. Die restlichen Ausbildungsbereiche werden weiter unten dargestellt.

Vergleichbare Verteilungen der Vertragslösungsquoten in den einzelnen Ausbildungsbereichen ergeben sich auf Bundesebene. Allerdings bildet der Bereich Hauswirtschaft eine Ausnahme. Erkennbar wird in Abbildung 7, dass der Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz 1998 in diesem Ausbildungsbereich etwas mehr als 6 Prozentpunkte niedriger war als im Bund.

**Abbildung 7: "Alternative Vertragslösungsrate", Rheinland-Pfalz – Deutschland 1998**

Ein Argument, welches häufig herangezogen wird, um die unterschiedliche Belastung der einzelnen Ausbildungsbereiche durch vorzeitige Vertragslösungen zu erklären, ist ihre unterschiedliche Zusammensetzung hinsichtlich der schulischen Vorbildung der Auszubildenden. Hohe Vertragslösungsquoten in einzelnen Ausbildungsbereichen sollen demnach aus einem überhöhten Anteil von Hauptschülerinnen und Hauptschülern mit und ohne Abschluss, sowie aus Maßnahmen des Berufsgrundschuljahres (BGJ) und des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) resultieren. Dieser Zusammenhang konnte für Rheinland-Pfalz nicht festgestellt werden. Zwar beträgt der Anteil dieser Jugendlichen im Handwerksbereich circa 70 Prozent, jedoch liegt er im Hauswirtschaftsbereich, einem Bereich mit geringen Vertragslösungsquoten, sogar bei 77 Prozent. Bei den Freien Berufen, einem Bereich mit hohen Quoten, lag der Anteil gering qualifizierter Jugendlicher dagegen nur bei 12 Prozent.<sup>33</sup>

Indes besteht tatsächlich ein Zusammenhang zwischen der Art der Vertragslösung (Ausbildungswechsel oder „echter Abbruch“) und dem Schulabschluss. Demnach schließt einerseits über die Hälfte der Schülerinnen und Schüler von Realschulen und Gymnasien wieder einen neuen Ausbildungsvertrag ab; dagegen nur jede dritte Hauptschülerin beziehungsweise jeder dritte Hauptschüler und sogar nur jede vierte Schüler beziehungsweise jeder vierte Schüler aus BVJ-Klassen und sonstigen (Son-

---

<sup>33</sup> vgl. Abbildung 5 im Anhang: Auszubildende mit und ohne Hauptschulabschluss in den verschiedenen Ausbildungsbereichen 1998 in Rheinland-Pfalz.

der-)Schulformen. Andererseits ist mehr als die Hälfte der Jugendlichen aus Haupt- und Sonderschulen sowie BVJ-Klassen nach einer Vertragslösung arbeitslos.<sup>34</sup>

Eine Erklärung für die unterschiedlichen Vertragslösungsraten in den Ausbildungsbereichen könnte die Betriebsgröße sein. Ein Ergebnis des IAB-Betriebspanels<sup>35</sup> 1995 ergab, dass der Anteil der aufgelösten Ausbildungsverträge bei Kleinbetrieben mit einem bis neun Beschäftigten mit fast 11 Prozent wesentlich höher lag als bei Großbetrieben ab 500 Beschäftigten (nur 3,4 Prozent).<sup>36</sup> Auch auf Grund der Gespräche mit Experten ist daher anzunehmen, dass die hohen Vertragslösungsquoten in den Ausbildungsbereichen Handwerk und Freie Berufe u.a. daraus resultieren, dass hier der Anteil der kleineren Betriebe, Praxen und Kanzleien höher ist als beispielsweise im Bereich Industrie und Handel.

### **3.2.1 Vorzeitige Vertragslösungen im Handwerk**

Die Anzahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Bereich der Handwerkskammer Rheinland-Pfalz (vergleiche Abbildung 8) schwankte in den Jahren von 1993 bis 1999: Nachdem 1994 die Zahl der Auszubildenden, die von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen waren, auf 3.738 stieg, sank sie 1997 zwischenzeitlich auf 3.282. Seit 1998 nehmen die vorzeitigen Vertragslösungen wieder zu; sie lagen 1999 bei 3.864. Damit wurde quantitativ der höchste Wert seit 1993 erreicht.<sup>37</sup>

#### **Abbildung 8: Vorzeitig gelöste Verträge und Vertragslösungsraten im Handwerk in Rheinland-Pfalz seit 1993**

---

<sup>34</sup> vgl. LASZLO/MENK/SCHIEMANN 1997, S. 39. KLOAS berichtet, dass unter den „echten Abbrecherinnen und Abbrechern“ zehnmal mehr Schülerinnen und Schüler der Haupt- und Sonderschulen vertreten waren als in der Gruppe der Jugendlichen mit abgeschlossener Ausbildung.

KLOAS 1991, S. 15

<sup>35</sup> IAB = Institut für Arbeitsmarktforschung

<sup>36</sup> vgl. PFEIFFER 1997, S. 14

Eine ähnliche Entwicklung ist bei den Vertragslösungsraten feststellbar. Von 1994 bis 1997 sanken beide Vertragslösungsraten; seit 1998 steigen sie wieder. Allerdings lagen beide Raten bedingt durch den Anstieg der Auszubildendenzahlen insgesamt im Jahr 1999 noch unter dem Niveau von 1994 (vergleiche Abbildung 8).

Wie bereits erwähnt liegen die Vertragslösungsraten im Handwerksbereich deutlich über dem Landesdurchschnitt. 10,2 Prozent aller Auszubildenden lösten 1998 ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig, d.h. 2,5 Prozentpunkte mehr als im Land. Nach der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" wurden 1998 insgesamt 29,5 Prozent aller Verträge während der Ausbildung wieder gelöst; hier ist der Abstand zum Landeswert mit 9,8 Prozentpunkten sogar noch etwas größer.<sup>38</sup> Abbildung 9 lässt erkennen, dass die Vertragslösungsraten im rheinland-pfälzischen Handwerk seit 1993 einen relativ gleichbleibenden Abstand zum Landesdurchschnitt aufweisen.

Interessant ist auch eine Gegenüberstellung der handwerklichen Vertragslösungsraten von Rheinland-Pfalz und Deutschland (vergleiche Abbildung 9). Ebenso wie im Vergleich zum Land lag Rheinland-Pfalz über die Jahre hinweg nur leicht über den bundesweiten Quoten des Handwerks. So lösten 8,9 Prozent aller Jugendlichen in Deutschland 1998 ihren Ausbildungsvertrag, das waren nur 1,3 Prozentpunkte weniger als in Rheinland-Pfalz.

**Abbildung 9: "Alternative Vertragslösungsrate" des rheinland-pfälzischen Handwerks im Vergleich zum bundesweiten Handwerk sowie zum Landesdurchschnitt**

---

<sup>37</sup> vgl. Abbildung 6 im Anhang: Anzahl der Auszubildenden, der neuen Verträge und der vorzeitigen Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz

<sup>38</sup> Der Vergleich der "herkömmlichen Vertragslösungsraten" Rheinland-Pfalz, Land und Bund soll an dieser Stelle nicht weiter betrieben werden. Hingewiesen sei jedoch auf Abbildung 7 im Anhang.

Eine Analyse der Ergebnisse im Handwerk kommt nicht umhin, die Situation der Vertragslösungen in den einzelnen rheinland-pfälzischen Handwerkskammerbezirken darzustellen.<sup>39</sup> Zunächst lässt sich feststellen, dass die Bezirke eine unterschiedlich große Anzahl an Auszubildenden betreuen. 1999 waren in der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer Koblenz 12.341 Auszubildende eingetragen, bei der Kammer Kaiserslautern dagegen nur 9.863. Diesen zahlenmäßig großen Bezirken stehen die Handwerkskammern Trier mit insgesamt 5.017 und die Handwerkskammer Mainz mit 3.959 Auszubildenden gegenüber.

Eine Umkehrung der Größenordnung ergibt sich, wenn die vorzeitigen Vertragslösungen von 1999 im jeweiligen Bezirk betrachtet werden. Nun hat Kaiserslautern mit 1.475 vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen die meisten Eintragungen zu verzeichnen; erst dann folgt mit 1.364 Fällen der Kammerbezirk Koblenz. Auch die Relation der von der Auszubildendenanzahl her kleineren Bezirke verändert sich. Im Handwerkskammerbezirk Mainz lösten 574 Lehrlinge ihr Verträge vorzeitig, und somit 123 mehr als im Bezirk Trier, in dem es nur 451 Auszubildende waren.<sup>40</sup>

**Abbildung 10: "Alternative Vertragslösungsrate" in den vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammerbezirken seit 1993**

Insgesamt hatte die Handwerkskammer Kaiserslautern 1999 die höchste "alternative Vertragslösungsrate" zu verzeichnen (vergleiche Abbildung 10); sie betrug 13 Pro-

---

<sup>39</sup> Eine noch weitergehende regionale oder lokale Differenzierung war im Rahmen der vorliegenden Studie nicht vorgesehen. Es wäre jedoch interessant, beispielsweise die vorzeitigen Vertragslösungen in den verschiedenen kreisfreien Städten und Landkreisen vergleichen zu können. In einer weiterführenden Studie müssten diese Informationen bei den einzelnen Kammerbezirken abgerufen werden. Dies gilt auch für die anderen Ausbildungsbereiche.

<sup>40</sup> Die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden und der vorzeitigen Vertragslösungen kann Tabelle 1 im Anhang entnommen werden.

zent. Allerdings war der Abstand zum Bezirk Mainz sehr gering, denn die Vertragslösungsquote betrug dort 12,7 Prozent. Die Differenz zu den Kammerbezirken Koblenz und Trier ist etwas größer; hier lösten 10 Prozent beziehungsweise 8,3 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildungsverträge vorzeitig.<sup>41</sup>

Diese Rangfolge der Handwerkskammerbezirke ist seit 1993 unverändert. Abbildung 10 bildet ab, dass insgesamt zwar ähnliche Entwicklungen in den einzelnen Bezirken stattfanden, diese jedoch nicht parallel abliefen. Es ist – wie im rheinland-pfälzischen Handwerksbereich allgemein – eine zuerst sinkende Tendenz der Vertragslösungsrate erkennbar; insbesondere in den Kammerbezirken Kaiserslautern und Trier wird diese bereits seit 1993 deutlich. In den anderen beiden Bezirken taucht der Rückgang etwas später und schwächer auf. Seit 1998 nehmen die Vertragslösungsraten in allen Handwerkskammerbezirken zu, eine Ausnahme ist die Kammer Trier, denn 1998 sank die Quote nochmals und stieg erst 1999 wieder leicht an.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass im Kammerbezirk Trier das Thema Ausbildungsabbruch immer wieder aufgegriffen wird. Bereits 1991 wurden bei der Kammer Trier vorzeitige Vertragslösungen untersucht. Damals betrug die "alternative Vertragslösungsrate" 8,4 Prozent. Des weiteren beteiligt sich die Handwerkskammer Trier an einem Projekt zur Erhöhung der Erfolgsquoten in der beruflichen Erstausbildung. Dieses Projekt EMKO genannt, hat auch zum Ziel, vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Das Statistische Landesamt verfügt nicht über eine Aufstellung der neuen Ausbildungsverträge in den einzelnen Kammerbezirken, so dass es nicht möglich war die "herkömmliche Vertragslösungs-raten" für die einzelnen Kammern auszurechnen. Eine Abfrage dieser Daten bei den jeweiligen Handwerkskammern wäre zukünftig zu leisten. Dies bezieht sich im Übrigen auch auf alle anderen Ausbildungsbereiche (Industrie und Handel, Freie Berufe, etc.).

<sup>42</sup> näheres hierzu in Kapitel 6

### 3.2.2 Vorzeitige Vertragslösungen im Bereich Industrie und Handel

Es wurde bereits erläutert, dass die Vertragslösungsraten des Bereiches Industrie und Handel niedriger sind als im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft. Dennoch waren – auf Grund der Größe der Ausbildungsbereiche der IHKs – 1998 auch hier immerhin noch 2.008 beziehungsweise 5,6 Prozent der insgesamt 34.024 Auszubildenden von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. Nach der herkömmlichen Berechnungsmethode werden von den 13.671 Lehrlingen, die 1998 eine Ausbildung neu anfangen, 15,9 Prozent nicht die Abschlussprüfung erreichen:

#### **Abbildung 11: Vorzeitig gelöste Verträge und Vertragslösungsraten im Bereich Industrie und Handel in Rheinland-Pfalz seit 1993**

Aus Abbildung 12 wird folgendes ersichtlich: Ähnlich wie im Bundes- und Landestrend sind in Industrie und Handel seit 1993 sowohl die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen als auch die Vertragslösungsraten rückläufig. Zwar stiegen die Fälle der vorzeitig gelösten Verträge 1998 erstmals wieder um ein Prozentpunkt, da aber gleichzeitig die Zahl der Auszubildenden zunahm und mehr Jugendliche eine Ausbildung begannen, gingen die Vertragslösungsraten weiterhin zurück. Hier wird ein Unterschied zur landesweiten Entwicklung sichtbar.<sup>43</sup>

Anders als im Handwerk sind die Vertragslösungsraten in der rheinland-pfälzischen Industrie und im Handel über die Jahre hinweg nicht nur niedriger als im Landesdurchschnitt, sondern auch niedriger als im Bundesdurchschnitt. 1998 betrug die Differenz zum Landesdurchschnitt 2,1 Prozentpunkte („alternativen Vertragslösungsrate“). Der Abstand zum Bund war mit 0,6 Prozentpunkten allerdings eher gering. Die

---

<sup>43</sup> Einen weiteren Überblick gibt Abbildung 8 im Anhang.

"herkömmlichen Vertragslösungsraten" des rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelsbereichs lagen wiederum unterhalb der Landesquote (1998: -6,4 Prozentpunkte). Gleiches gilt für das Verhältnis zum Industrie- und Handelsbereich im Bund (1998: -2,5 Prozentpunkte).<sup>44</sup>

**Abbildung 12: "Alternative Vertragslösungsrate" im rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelsbereiches im Vergleich zum bundesweiten Industrie und Handel sowie zum Landesdurchschnitt**

In Abbildung 13 (Folgeseite) wird die Vertragslösungssituation in Industrie und Handel nach Kammerbezirken dargestellt: Die Größenverhältnisse der einzelnen Bezirke in Rheinland-Pfalz ähneln denen des Handwerks. Die Kammer Koblenz betreute 1998 13.287, d.h. die meisten Auszubildenden, dicht gefolgt von der Kammer Ludwigshafen mit 11.991 Lehrlingen. Die Bezirke Mainz und Trier waren mit 4.794 und 3.952 Auszubildenden die zwei kleineren Kammern in Rheinland-Pfalz.

In gleicher Reihenfolge verteilten sich die vorzeitigen Vertragslösungen. So lösten bei der IHK Koblenz die meisten (785) Lehrlinge vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag, bei der IHK Ludwigshafen 731. Im Bezirk der Mainzer und Trierer Kammern waren „nur“ noch 265 beziehungsweise 254 Auszubildende von Vertragslösungen betroffen. Das für 1998 beschriebene Verhältnis der Auszubildenden sowie der vorzeitig gelösten Verträge zwischen den IHK-Bezirken hat sich seit 1993 nicht verändert. Die Zahl der vorzeitig gelösten Verträge schwankt in allen Bezirken. Bis 1996 leicht rückläufige und seitdem wieder ansteigende Vertragslösungszahlen sind in allen Bezirken erkennbar.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> zur Entwicklung der "herkömmlichen Vertragslösungsraten" siehe Abbildung 9 im Anhang

<sup>45</sup> näheres dazu siehe Tabelle 2 im Anhang

### **Abbildung 13: "Alternative Vertragslösungsrate" in den vier rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammerbezirken seit 1993**

Die Vertragslösungsraten in den jeweiligen IHK-Bezirken lagen 1998 relativ eng beieinander. Die Werte umfassten eine Spanne von nur 0,8 Prozentpunkten. Die niedrigste Quote lag im Bezirk der IHK Mainz und betrug 5,2 Prozent, danach folgten die Bezirke Koblenz und Ludwigshafen mit 5,6 Prozent und 5,7 Prozent. Die Spitze bildete 1998 die IHK Trier mit 6 Prozent. Seit 1993 nähern sich die Vertragslösungsquoten der Kammerbezirke an, wobei die Platzierung der Quoten in jedem Jahr unterschiedlich ausfällt.

#### **3.2.3 Vorzeitige Vertragslösungen in den Freien Berufen**

Bei den Freien Berufen waren 8.083 Lehrlinge im Jahr 1998 in Ausbildung, damit handelt es sich hier um den drittgrößten Ausbildungsbereich: 727 Auszubildende beziehungsweise 8,3 Prozent lösten 1998 vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag. Ebenso wie im Land waren die vorzeitigen Vertragslösungen bis 1997 rückläufig und nahmen 1998 erstmals wieder zu. (vergleiche Abbildung 14 Folgeseite)

Da die Zahl der Auszubildenden relativ konstant blieb, sind die Vertragslösungsraten ebenfalls leicht gesunken.<sup>46</sup> Die "herkömmliche Vertragslösungsrate" fiel sogar etwas deutlicher von 36,1 Prozent in 1994 auf 17,9 Prozent in 1997, auch hier fand 1998 wieder ein Anstieg auf 25,4 Prozent statt.

Wie bereits erwähnt, lag die "alternative Vertragslösungsrate" 1998 leicht über dem Landeswert (0,6 Prozentpunkte). Bis auf das Jahr 1994 war diese Quote jedoch stets niedriger als im Land und damit auch stets unterhalb der bundesweiten Quote in den Freien Berufen. (vergleiche Abbildung 15 Folgeseite)<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> zur Entwicklung der Auszubildendenanzahl und der neuen Verträge vgl. Abbildung 10 im Anhang

<sup>47</sup> Einen Vergleich der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" zwischen Rheinland-Pfalz, Landesdurchschnitt und Bund bietet die Abbildung 11 im Anhang.

**Abbildung 14: Vorzeitige Vertragslösungen und Vertragslösungsraten in den Freien Berufen in Rheinland-Pfalz seit 1993**

**Abbildung 15: "Alternative Vertragslösungsrate" in den rheinland-pfälzischen Freien Berufen im Vergleich zu den bundesweiten Freien Berufen sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**

### 3.3 Vorzeitige Vertragslösungen in ausgewählten Berufen

In diesem Kapitel geht es darum, die vorzeitigen Vertragslösungen in ausgewählten Berufen und Berufsgruppen zu beschreiben. Die allgemeine Darstellung des Datenermaterials von 1998 wird ergänzt durch die Erörterung einiger Auffälligkeiten. Anschließend werden die Entwicklungen seit 1993 betrachtet und die rheinland-pfälzischen Vertragslösungsquoten den bundesweiten gegenübergestellt.

Allein die Vielzahl der Berufsbilder, Berufe und Berufsgruppen weist darauf hin, dass die Situation der Vertragslösungen in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich ist. Die Streuung der Vertragslösungsquoten zwischen den einzelnen Berufen und Berufszweigen ist ebenso groß wie die Streuung der absoluten Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen.

Auf der einen Seite finden sich daher Berufe mit sehr niedrigen Vertragslösungsquoten: So ist die niedrigste "herkömmliche Vertragslösungsquote" als auch die niedrigste "alternative Vertragslösungsquote" bei den Sozialverwaltungsangestellten zu finden; sie betragen 1998 1,5 beziehungsweise 0,5 Prozent bei einer absoluten Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen von 133. Zwar lösten in anderen Berufen 1998 zahlenmäßig mehr – nämlich 328 Verwaltungsangestellte und sogar 868 Bankkaufleute – ihre Ausbildungsverträge vorzeitig, jedoch sind auch hier die Vertragslösungsquoten bezogen auf den Gesamtbestand aller Auszubildenden mit 0,8 Prozent und 0,9 Prozent verschwindend gering.<sup>48</sup> Ebenfalls eine niedrige "alternative Vertragslösungsquote" von 2,2 Prozent, aber eine hohe Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen (1214) weisen die Industriekaufleute auf.

Auf der anderen Seite sind in anderen Berufen die Vertragslösungsquoten so hoch, dass sie fast dreimal über dem rheinland-pfälzischen Landesdurchschnitt (7,6 Prozent) liegen. Dementsprechend sind im Jahr 1998 bezogen auf den Gesamtbestand 18,2 Prozent der Restaurantfachleute und 21,2 Prozent der Konditorinnen und Konditore von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. Hierbei handelte es sich um jeweils 161 beziehungsweise 135 Lehrlinge. Mit einer "alternativen Vertragslösungsquote" von 16,5 Prozent übertrafen die Köchinnen und Köche den Landeswert immerhin noch um das Zweifache. Diese Quote bezieht sich auf 597 vorzeitige Vertragslösungen. Auch Gärtnerinnen und Gärtner mit 13,9 Prozent, Friseurinnen und Friseure mit 13,7 Prozent, Hotelfachleute, Malerinnen und Lackierer mit jeweils 13,6 Prozent, Rechtsanwaltsangestellte mit 13,4 Prozent sowie Bäckerinnen und Bäcker mit 13 Prozent befinden sich noch deutlich über dem Landesdurchschnitt.

Aus Platzgründen werden nicht alle Berufe aufgezählt. In Tabelle 2 werden jedoch die Spannweite der bezüglich der Anzahl der gelösten Verträge sowie der "alternativen Vertragslösungsquote" in ausgewählten Branchen deutlich. Einen ausführlichen Überblick liefert Tabelle 3 im Anhang. Ebenfalls im Anhang (Tabelle 4) können die Werte der "herkömmlichen Vertragslösungsquote" eingesehen werden; diese sind in den jeweiligen Berufen entsprechend höher als bei der "alternativen Vertragslösungsquote". Allerdings ist die Rangfolge der Berufe vergleichbar.

---

<sup>48</sup> Die "herkömmliche Vertragslösungsquote" liegt bei den Bankkaufleuten bei 1,9 Prozent und bei den Verwaltungsangestellten bei 2,0 Prozent.

Insgesamt ist nach Sichtung des Datenmaterials davon auszugehen, dass sich das Niveau der Vertragslösungsrate bei Berufen mit ähnlichen Berufsprofilen und Aufgabenbereichen erheblich unterscheiden, aber auch gleichen kann. Eine eindeutige Kategorisierung der Berufe und Berufsgruppen ist daher nicht möglich. Dennoch seien im Folgenden einige Auffälligkeiten beschrieben.

**Tabelle 2: Zahl der vorzeitig gelösten Verträge und "alternative Vertragslösungsrate" in ausgewählten Berufen in Rheinland-Pfalz 1998<sup>49</sup>**

	Ausbildungs- bereich	Azubis	gelöste Verträge	Vertrags- lösungsrate
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	379	2	0,5%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	914	6	0,7%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	2076	16	0,8%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	1086	10	0,9%
Hauswirtschafter/in u. Betriebshelfer/in	(Hausw.)	1126	17	1,5%
Industriekaufleute		2779	1214	2,2%
Landwirt/in, Winzer/in	(Lw)	605	21	3,4%
Radio- u. Fernsehtechniker/in	(Hw)	355	22	5,8%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	1139	80	6,6%
Bürokaufmann/kauffrau		4032	322	7,4%
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (v.a. IH)		2582	208	7,5%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	4300	348	7,5%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	2552	219	7,9%
Arzthelfer/in	(FB)	2719	261	8,8%
Verkäufer/in	(IH)	1069	116	9,8%
Florist/in	(IH)	323	39	10,8%
Maurer/in (v.a. HW)		1189	149	11,1%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	1617	218	11,9%
Bäcker/in				13,0%
Rechtsanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	1460	226	13,4%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	2041	321	13,6%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	1363	215	13,6%
Friseur/in	(Hw)	2121	338	13,7%
Gärtner/in	(Lw)	717	116	13,9%
Koch/Köchin	(IH)	1273	252	16,5%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	311	69	18,2%
Konditor/in	(Hw)	304	82	21,2%

Ein hohes Vertragslösungsniveau weisen insbesondere Berufe mit ungünstigen Arbeitszeiten auf, zum Beispiel Berufe mit Nacht- und/oder Wochenendarbeit. In diesem Zusammenhang sind Bäckerinnen und Bäcker, Köchinnen und Köche, Floristinnen und Floristen sowie die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes zu nennen. Das deutet darauf hin, dass ungünstigere Arbeitsbedingungen die Motivation für eine vorzeitige Vertragslösung bedingen; inwieweit diese speziell und ob noch weitere Gründe eine Rolle spielen, wäre zu untersuchen. Gespräche mit Expertinnen und

<sup>49</sup> Auswahl aus fast 300 verschiedenen Berufen.

Experten haben jedoch ergeben, dass hier zumindest ein möglicher Vertragslösungsgrund identifiziert werden kann.<sup>50</sup>

Eine Zuordnung der Berufe zum jeweiligen Ausbildungsbereich ist gleichfalls aufschlussreich. Wie zu erwarten liegen Vertragslösungsraten in den einzelnen Berufen auf einem ähnlichen Niveau wie die Quote des dazugehörige Ausbildungsbereichs. Es ist beispielsweise erkennbar, dass alle Berufe, die zu den Bereichen Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft gehören, durchweg niedrige Vertragslösungsraten aufweisen. Sozialverwaltungsangestellte und Verwaltungsangestellte – Beispiele für den Öffentlichen Dienst – wurden bereits genannt. Erwähnenswert sind noch Hauswirtschaftlerinnen und Hauswirtschaftler sowie Betriebshelferinnen und Betriebshelfer des Hauswirtschaftsbereiches, die 1998 nur zu 1,5 Prozent („alternative Vertragslösungsquote“) ihre Ausbildungsverträge lösten.

Umgekehrt sind die Berufe, die den Freien Berufen und dem Handwerk zugerechnet werden, von übermäßig vielen vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. Im Handwerk bildeten 1998 lediglich Augenoptikerinnen und Augenoptiker sowie und Radio- und Fernsehtechnikerinnen und -techniker mit 5,6 Prozent und 5,8 Prozent ("alternative Vertragslösungsrate") eine Ausnahme. Die Spanne der "alternativen Vertragslösungsrate" in den restlichen ausgewählten handwerklichen Berufen reichte 1998 jedoch von 7,5 Prozent bei den Kraftfahrzeugmechanikerinnen und -mechanikern bis zu den bereits erwähnten 21,1 Prozent bei den Konditorinnen und Konditoren. In den Freien Berufen herrschte eine Streuung dieser Vertragslösungsrate von beispielsweise 6,1 Prozent bei den Zahnärztinnen und Zahnärzten bis 13,4 Prozent bei den Rechtsanwaltsfachangestellten.

Die landwirtschaftlichen Berufe sowie die Industrie- und Handelsberufe können dagegen nicht eindeutig einem Vertragslösungsniveau zugeordnet werden. Beispielsweise lösten 1998 gemessen am Gesamtbestand 3,4 Prozent der Landwirtinnen und Landwirte sowie Winzerinnen Winzer ihren Ausbildungsvertrags vorzeitig, gegenüber 13,9 Prozent der Gärtnerinnen und Gärtner. Die Streuung in Industrie und Handel ist noch größer, sie reichte 1998 von 0,7 Prozent (Prozessleitelektronikerinnen und Prozessleitelektroniker) bis zu 18,2 Prozent (Restaurantfachleute).

Die Betrachtung der Berufe nach ihrer Zugehörigkeit zu Berufsgruppen lässt nochmals Auffälliges erkennen. Zum einen kristallisieren sich Berufsgruppen mit relativ breiter Streuung der Vertragslösungsraten heraus. Nennenswert sind an dieser Stelle die Elektroberufe, denn die "alternative Vertragslösungsrate" betrug in der Energieelektronik (Betriebstechnik) 1998 nur 0,9 Prozent, belief sich bei den Elektroinstallateurinnen und -installateuren aber auf 7,9 Prozent. Ein weiteres Beispiel ist die Berufsgruppe der Kaufmännischen Angestellten, denn 1998 lösten von allen Bürokaufleuten 7,4 Prozent ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig, von allen Industriekaufleuten waren es dagegen nur 2,2 Prozent.<sup>51</sup> Zum anderen ist die Differenz der Vertragslösungsraten in anderen Berufsgruppen eher gering wie etwa bei den Kaufleuten, wo sie 1998 zwischen dem Groß- und Außenhandel und dem Einzelhandel nur 2,2 Prozentpunkte betrug.

---

<sup>50</sup> zu den Vertragslösungsgründen siehe auch Kapitel 7

<sup>51</sup> Die Streuung hat sicherlich auch mit den unterschiedlichen Aufgabenfeldern, Arbeitsstrukturen und Verantwortlichkeiten in den Berufen zu tun.

Ein Beispiel dafür, dass sich verwandte Berufsgruppen in einer ähnlichen Situation befinden können, sind die Hoch- und Tiefbauberufe, denn die "alternative Vertragslösungsrate" maß 1998 im ersteren Fall 11,2 Prozent und im zweiten 12,8 Prozent.

Insbesondere in Berufen mit hohen Vertragslösungsraten lässt sich die selbe Entwicklung identifizieren wie sie sich auch auf Bundes- und Landesebene sowie für die einzelnen Ausbildungsbereiche abzeichnete: von 1994 bis 1997 war ein kurzzeitiger Rückgang der vorzeitigen Vertragslösungen und Vertragslösungsraten zu verzeichnen, 1998 kehrte sich diese Tendenz wieder um. Tabellen 5 bis 7 im Anhang geben einen Überblick über die Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen sowie der Vertragslösungsquoten in einzelnen ausgewählten Berufen.

Aus Tabelle 5 im Anhang wird ersichtlich, dass in einigen Berufen – entgegen dem allgemeinen Trend – auch 1998 die Vertragslösungen abnahmen. Beispielsweise verringerte sich die absolute Anzahl der Vertragslösungen bei den Maurerinnen und Mauren um 14,9 Prozent (1997: 175; 1998: 149), bei den Friseurinnen und Friseuren um 10,1 Prozent (1997: 376; 1998: 338) und bei den Kraftfahrzeugmechanikerinnen und -mechanikern um 3,3 Prozent (1997: 360; 1998: 348). Bei etwa zwei Dritteln der Berufe kann jedoch eine Zunahme der Vertragslösungen von 1997 auf 1998 konstatiert werden. Besonders hervorzuheben sind die Gärtnerinnen und Gärtner mit einem Anstieg der vorzeitigen Vertragslösungen um 190 Prozent (1997: 40; 1998: 116) sowie der "alternativen Vertragslösungsrate" um 7,9 Prozent. Ebenfalls erhöht hat sich im Jahr 1998 die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen bei den Gas- und Wasserinstallateurinnen und -installateuren um 60,8 Prozent auf 238 und bei den Arzthelferinnen und Arzthelfern um 34,5 Prozent auf 261.<sup>52</sup>

Auch wenn eine Grundtendenz ablesbar ist, ist die Entwicklung seit 1993 in einigen Berufen untypisch. So sanken in manchen Berufen seit 1993 kontinuierlich die Quoten der Vertragslösungen. Die "alternative Vertragslösungsrate" minderte sich beispielsweise bei den Friseurinnen und Friseuren von 19,9 auf 13,8 Prozent, bei den Kaufleuten im Einzelhandel von 10,4 auf 7,5 Prozent und bei den Kraftfahrzeugmechanikerinnen und -mechanikern von 9,7 auf 7,5 Prozent. In anderen Berufen – wie etwa im Metallbau (1993: 188; 1998: 249) und im Fleischerhandwerk (1993: 56; 1998: 82) – wiederum stiegen die Fälle mit vorzeitigen Vertragslösungen seit 1993 stetig an und die Vertragslösungsquoten lassen keine eindeutigen Tendenzen erkennen.<sup>53</sup>

Beim Vergleich der Vertragslösungsquoten der einzelnen Berufe im Land mit denen des Bundes wird erkennbar, dass beide Quoten (alternative wie herkömmliche Vertragslösungsrate) 1998 in Rheinland-Pfalz breiter gestreut waren als im Bund. Die niedrigste "alternative Vertragslösungsrate" lag in Rheinland-Pfalz bei 0,5 Prozent, die höchste bei 21,2 Prozent; im Bund hingegen reichten sie von 1,3 Prozent bis 15,6 Prozent.<sup>54</sup>

Bereits die Darstellung des rheinland-pfälzischen Hauswirtschaftsbereiches zeigte eine erhebliche Differenz zu den bundesweiten Quoten. Für die Berufe Hauswirt-

---

<sup>52</sup> Die Zu- beziehungsweise Abnahme der "alternativen Vertragslösungsrate" sowie der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" von 1997 auf 1998 kann in den Tabellen 3 und 4 im Anhang eingesehen werden.

<sup>53</sup> In Tabelle 5 im Anhang kann die Entwicklung weiterer Berufe eingesehen werden.

<sup>54</sup> Die Streuung der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" in Rheinland-Pfalz zieht sich von 1,5 bis 49,6 Prozent und im Bund „nur“ von 3,5 bis 45,3 Prozent.

schafterin und Hauswirtschafter sowie Betriebshelferin und Betriebshelfer ergab sich 1998 eine vergleichbare Abweichung, d.h. die "alternative Vertragslösungsrate" war in Rheinland-Pfalz 6,2 Prozentpunkte niedriger als in Deutschland. Ebenfalls eine niedrigere "alternative Vertragslösungsrate" (-3,7 Prozentpunkte) als im Bund war bei den Zahnarthelferinnen und Zahnarthelfern zu finden (Bund: 9,8 Prozent; RLP: 6,1 Prozent). Die restlichen Vertragslösungsraten der rheinland-pfälzischen Berufe waren 1998 2,6 Prozentpunkte niedriger beziehungsweise 2,6 Prozentpunkte höher als die der entsprechenden Bundeswerte. Einen Sonderfall bildeten die rheinland-pfälzischen Rechtsanwaltsfachangestellten, Gas- und Wasserinstallateurinnen und -installateure, Gärtnerinnen und Gärtner, Rechnungskaufleute und Informatikerinnen und Informatiker sowie Konditorinnen und Konditoren, deren "alternative Vertragslösungsrate" mehr als 4 Prozentpunkte über denen des Bundes lagen.<sup>55</sup>

### **3.4 Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösungen**

Interessant für die Einschätzung der quantitativen Dimension vorzeitiger Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz ist deren Verteilung auf die Ausbildungsjahre. So schmerzhaft die Beendigung der Ausbildung während der Probezeit für einige Auszubildende auch sein mag, so ist sie in der Regel weniger einschneidend und problematisch als kurz vor der Abschlussprüfung. Das gleiche gilt für den ausbildenden Betrieb, dessen finanziellen Einbußen um so größer werden, je näher der Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösung ans Ende der Ausbildung rückt.

Jede Vertragslösung ist bedingt durch ein multikausales Bedingungsgefüge. Je nachdem zu welchem Zeitpunkt im Ausbildungsverlauf Lehrlinge ihre Verträge lösen oder lösen müssen, können jedoch jeweils maßgebliche Faktoren identifiziert werden. So ist anzunehmen, dass die Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung, die sich während der Probezeit oder im ersten Lehrjahr vollzieht, an der falschen Berufswahl beziehungsweise an falschen Vorstellungen vom Beruf liegen, während sie am Ende der Ausbildung eher mit schulischen Schwierigkeiten in Zusammenhang gebracht werden können. Diese Annahme stützt sich auf Erfahrungsberichte von Expertinnen und Experten, kann aber nicht durch wissenschaftliche Untersuchungen gestützt werden, da dies bisher nicht erforscht wurde. Der Zusammenhang „Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösung und Vertragslösungsgrund“ ist indes unter dem Aspekt der Implementierung effizienter Präventionsmaßnahmen bedeutend. Doch nun zu den Fakten:

Von den 6.509 Auszubildenden, die 1998 ihren Ausbildungsvertrag vor der Zeit beendeten, befanden sich 3.027 im ersten, 2.128 im zweiten, 1.120 im dritten und 234 im vierten Lehrjahr. Damit wurden 46,5 Prozent der Ausbildungsverträge von Lehrlingen im ersten Lehrjahr gelöst; etwas mehr als die Hälfte von ihnen, d.h. 1.591 Auszubildende befanden sich noch in der Probezeit (dies entspricht 24,4 Prozent aller Vertragslösungen). Mit einem Anteil von 32,7 Prozent waren jedoch noch relativ viele Lehrlinge des zweiten Lehrjahres von einer Vertragslösung betroffen und auch im dritten Lehrjahr waren es immerhin noch 17,2 Prozent. Der restliche Anteil entfällt

---

<sup>55</sup> vgl. Tabelle 3 im Anhang: Ähnliche Abweichungen zum Bund ergeben sich zudem bei der "herkömmlichen Vertragslösungsrate"

auf Jugendliche des vierten Lehrjahres. Ein Blick auf die Bundesebene lässt eine vergleichbare Verteilung erkennen.<sup>56</sup>

**Abbildung 16: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in Rheinland-Pfalz 1998**

Außer im Handwerk sah die Verteilung in den restlichen Ausbildungsbereichen (Industrie und Handel, Landwirtschaft, Freie Berufe) ähnlich aus. Jeweils etwas mehr als die Hälfte (circa 54 Prozent) der Vertragslösungen erfolgte von Auszubildenden des ersten Lehrjahres; davon wiederum mehr als die Hälfte von ihnen befanden sich noch in der Probezeit. Ein jeweils weiteres Drittel der Verträge wurde von Lehrlingen des zweiten Lehrjahres und ungefähr jeweils ein Achtel von Lehrlingen des dritten Lehrjahres beendet. (vergleiche Tabelle 3 Folgeseite)

Eine Ausnahme bildete das Handwerk, denn hier waren es 1998 besonders viele Auszubildende aus fortgeschrittenen Jahrgängen, die ihre Ausbildung früher als erwartet beendeten oder beenden mussten. Etwas mehr als ein Fünftel (20,6 Prozent) der Vertragslösungen betrafen hier Auszubildende des dritten Lehrjahres. Dies sind 6 Prozentpunkte mehr als bei den Freien Berufen und 7 Prozentpunkte mehr als im Bereich Industrie und Handel. Sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk gibt es Berufe mit einer vierjährigen Ausbildung. Dennoch ist es der Handwerksbereich, in dem Auszubildende des vierten Lehrjahres zu denjenigen zählen, die ihre Ausbildungsverträge früher lösen (müssen). 1998 waren es immerhin 6,1 Prozent. Davon werden nur rund 18 Prozent der Verträge beim Handwerk in der Probezeit gelöst, in anderen Bereichen beträgt der Anteil mehr als doppelt so viel, d.h. dass die Möglichkeit der Umorientierung im Handwerk weniger genutzt wird.

---

<sup>56</sup> Auch hier befanden sich 1998 knapp die Hälfte der Auszubildenden im ersten, ein knappes Drittel im zweiten und ein Fünftel im dritten Lehrjahr.

**Tabelle 3: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in den rheinland-pfälzischen Ausbildungsbereichen 1998**

	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit
<b>Industrie und Handel</b>	1.099 54,7%	627 31,2%	264 13,1%	18 0,9%	617 30,7%
<b>Handwerk</b>	1.393 39,4%	1.197 33,9%	730 20,6%	216 6,1%	641 18,1%
<b>Landwirtschaft</b>	113 54,3%	71 34,1%	24 11,5%	0 0%	69 33,2%
<b>Öffentlicher Dienst</b>	13 86,7%	2 13,3%	0 0%	0 0%	0 0%
<b>Freie Berufe</b>	394 54,2%	231 31,8%	102 14,0%	0 0%	256 35,2%
<b>Hauswirtschaft</b>	15 100%	0 0%	0 0%	0 0%	8 53,3%
<b>Gesamt</b>	<b>3.027</b> <b>46,5%</b>	<b>2.128</b> <b>32,7%</b>	<b>1.120</b> <b>17,2%</b>	<b>234</b> <b>3,6%</b>	<b>1.591</b> <b>24,4%</b>

Auf eine noch tiefergehende Erläuterung des Zeitpunktes der vorzeitigen Vertragslösungen wurde verzichtet. Tabellen 8 und 9 im Anhang geben jedoch eine detaillierte Übersicht über die Situation in den Handwerkskammer- sowie den IHK-Bezirken.

Nicht dargelegt wird zudem die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in einzelnen Berufen. Wiederum sei auf Tabellen (10 und 11) im Anhang verwiesen.

### 3.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Von den 1998 insgesamt 6.509 vorzeitigen Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz entfielen 3.868 beziehungsweise 59,4 Prozent auf Männer und 2.641, also 40,6 Prozent, auf Frauen. Die "alternative Vertragslösungsrate" der Frauen war 1998 mit 8 Prozent nur unwesentlich höher (0,6 Prozentpunkte) als die der Männer, die bei 7,4 Prozent lag. Die "herkömmliche Vertragslösungsrate" der Frauen war 1998 sogar nur 0,3 Prozentpunkte höher als die der Männer. Auch auf der Bundesebene ergeben sich keine erheblichen geschlechtsspezifische Unterschiede der Vertragslösungsraten zwischen Männern und Frauen. Es wird angenommen, dass die etwas höheren Lösungsrate der Frauen daraus resultiert, dass sie geringere Chancen haben, den gewünschten Ausbildungsberuf oder -betrieb zu wählen.<sup>57</sup>

<sup>57</sup> vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999, S. 69

**Abbildung 17: Geschlechtsspezifischer Anteil der Auszubildenden und der vorzeitig gelösten Verträge in Rheinland-Pfalz 1998**

Die rheinland-pfälzischen Vertragslösungsraten haben sich in den letzten Jahren angeglichen. Betrug die Differenz bei der "alternativen Vertragslösungsrate" 1993 noch 1,7 Prozentpunkte, so lag sie 1997 lediglich bei 0,2 Prozentpunkten. Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der "herkömmlichen Vertragslösungsrate" kann sogar festgestellt werden, dass die Quoten der Männer in einigen Jahren höher waren als die der Frauen. Insgesamt fallen somit geschlechtsspezifische Unterschiede im Vertragslösungsverhalten auf Landesebene kaum ins Gewicht.

Bis auf wenige Ausnahmen sind die Vertragslösungsraten der Frauen in allen Ausbildungsbereichen über die Jahre hinweg etwas höher als die der Männer. Der Anteil derjenigen, die im Laufe ihrer Ausbildung ihre Ausbildungsverträge lösen, ist bei den Männern insbesondere im Landwirtschaftsbereich (1998: 10,7 Prozentpunkte), bei den Freien Berufen (1998: 7 Prozentpunkte) und in Industrie und Handel (1998: 4,5 Prozentpunkte) niedriger als bei den Frauen.<sup>58</sup>

Tabelle 4 (Folgeside) wird deutlich, dass – je nachdem, ob es sich um einen von Frauen beziehungsweise von Männern dominierten Beruf handelt – entsprechend mehr Frauen beziehungsweise Männer vorzeitig ihre Ausbildungsverträge lösen. Geschlechtsspezifische Ausprägungen der Vertragslösungsraten fallen je nach Beruf insgesamt sehr unterschiedlich aus.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Weitere Einzelheiten können in den Tabellen 12 und 13 im Anhang eingesehen werden.

<sup>59</sup> vgl. Tabelle 14 im Anhang: vorzeitige Vertragslösungen und Vertragslösungsraten nach Geschlecht

**Tabelle 4: Vorzeitig gelöste Verträge und "alternative Vertragslösungsrate" in ausgewählten Berufen in Rheinland-Pfalz 1998 nach Geschlecht**

		Azubis		gelöste Verträge		"alternative Vertragslösungsrate"		
		M	F	M	F	M	F	M - F
Gärtner/in	(Lw)	508	209	89	27	14,9%	11,4%	-3,5
Florist/in	(IH)	15	308	2	37	11,8%	10,7%	-1,0
Metallbauer/in	(Hw)	1930	19	247	2	11,3%	9,5%	-1,8
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	1610	13	238	0	12,9%	0,0%	-12,9
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	4233	67	335	13	7,3%	16,3%	8,9
Elektroinstallateur/in	(Hw)	2535	17	216	3	7,9%	15,0%	7,1
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	430	13	2	1	0,5%	7,1%	6,7
Bäcker/in	(Hw)	893	214	129	36	12,6%	14,4%	1,8
Fleischer/in		573	22	79	3	12,1%	12,0%	-0,1
Koch/Köchin	(IH)	942	331	170	82	15,3%	19,9%	4,6
Dachdecker/in	(Hw)	794	18	77	0	8,8%	0,0%	-8,8
Tischler/in	(Hw)	2331	125	242	16	9,4%	11,3%	1,9
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	1853	188	303	18	14,1%	8,7%	-5,3
Verkäufer/in	(IH)	269	800	22	94	7,6%	10,5%	3,0
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	1014	1062	8	8	0,8%	0,7%	0
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	327	812	21	59	6,0%	6,8%	0,7
Industriekaufmann/kauffrau	zus.	1169	1610	27	35	2,3%	2,1%	-0,1
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	26	1434	2	224	7,1%	13,5%	6,4
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	316	598	2	4	0,6%	0,7%	0
Arzthelfer/in	(FB)	6	2713	1	260	14,3%	8,7%	-5,5
Friseur/in	(Hw)	151	1970	25	313	14,2%	13,7%	-0,5
Hotelfachmann/Fachfrau	(IH)	286	1077	35	180	10,9%	14,3%	3,4

### 3.6 Zusammenfassung

Die rheinland-pfälzischen Vertragslösungsraten entsprechen in etwa dem Bundesdurchschnitt. Die Spanne zwischen den Bundesländern ist allerdings relativ groß, Rheinland-Pfalz gehörte 1998 zu den Bundesländern mit eher niedrigeren Vertragslösungsraten und lag an fünfter Stelle.

Seit Beginn der 80er Jahre bis Anfang der 90er war ein Anstieg der Vertragslösungsraten zu verzeichnen. Seit 1994 waren sowohl die Anzahl der vorzeitig gelösten Verträge als auch die Vertragslösungsraten rückläufig, wobei sich diese Tendenz 1998 nicht fortsetzte. In den Ausbildungsbereichen – insbesondere den zahlenmäßig größten in Industrie und Handel, Handwerk sowie bei den Freien Berufen – entwickelten sich die Vertragslösungsraten in ähnlicher Weise. Während dies auch (vor allem) für Ausbildungsberufe mit hohen Lösungsraten konstatiert werden kann, ist die Entwicklung in den meisten Berufen spezifischer und folgt keinem allgemeinen Trend.

Im Handwerk wurden 1998 mehr Verträge vorzeitig gelöst als im Bereich Industrie und Handel, obwohl dieser Bereich eigentlich mehr Lehrlinge ausbildet als das Handwerk. Entsprechend der niedrigeren Auszubildendenzahl ist in den anderen Ausbildungsbereichen die Zahl der vorzeitig gelösten Verträge gering.

Anders bei den Vertragslösungsraten: Der Reihenfolge nach waren 1998 im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft die höchsten Vertragslösungsraten zu finden; sie lagen zudem über dem Landesdurchschnitt. Die Lösungsquoten der anderen Ausbildungsbereiche befinden sich unterhalb des Landesdurchschnitts.

Während der Bereich Industrie und Handel eine mittlere Position einnimmt, sind die Quoten im Öffentlichen Dienst und im Hauswirtschaftsbereich eher gering.

Die Vertragslösungsquoten des rheinland-pfälzischen Landwirtschaftsbereiches sowie des rheinland-pfälzischen Handwerks lagen 1998 über dem Bundesdurchschnitt der jeweiligen Ausbildungsbereiche. Bei allen anderen Bereichen verhält es sich umgekehrt.

Auch die Vertragslösungsquoten der einzelnen Kammerbezirke differieren. Seit 1993 ist stets eine Rangfolge feststellbar, d.h. bei den Handwerkskammern hat der Bezirk Kaiserslautern die höchste Quote (gefolgt von den Bezirken Mainz und Koblenz) und der Bezirk Trier die niedrigste. Im Bereich Industrie und Handel liegt die höchste Lösungsrate im Bezirk Trier, dann folgen die Bezirke Ludwigshafen und Koblenz. Die niedrigste Quote hat die IHK Mainz zu verzeichnen.

Zwischen den Ausbildungsberufen ergibt sich eine große Streuung sowohl in der Anzahl der vorzeitig gelösten Verträge als auch bezüglich des Niveaus der Vertragslösungsquoten: So finden sich Raten von weniger als 1 Prozent beispielsweise bei den Verwaltungsangestellten oder Bankkaufleuten und Quoten, die zweimal über dem Landesdurchschnitt liegen, wie etwa bei den Konditorinnen und Konditoren, den Köchinnen und Köchen oder den Restaurantfachleuten.

Es fällt auf, dass insbesondere in Berufen mit ungünstigen Arbeitszeiten (Nacht- und/oder Wochenendarbeit) die Lösungsquoten überdurchschnittlich hoch sind.

Bei den Berufen aus den Bereichen Freie Berufe sowie Handwerk gibt es durchweg hohe Vertragslösungsquoten, bei den Berufen des Öffentlichen Dienstes und der Hauswirtschaft hingegen ausnahmslos niedrige. Lediglich in den Bereichen Landwirtschaft sowie Industrie und Handel finden sich Berufe mit sehr hohen wie auch mit sehr niedrigen Lösungsquoten.

Die meisten, d.h. über die Hälfte der Ausbildungsverträge werden von Auszubildenden des ersten Lehrjahres gelöst werden, wiederum um die Hälfte von ihnen befinden sich noch in der Probezeit. Bei einem weiteren Drittel der Vertragslösungen handelt es sich um Lehrlinge des zweiten Ausbildungsjahres und bei einem Fünftel um Lehrlinge des dritten Jahres.

Im Handwerk kommt es zu besonders vielen Vertragslösungen bei Lehrlingen fortgeschrittener Jahrgänge (ab dem zweiten Lehrjahr). Zudem werden hier weniger Verträge in der Probezeit gelöst als im Durchschnitt, d.h. die Möglichkeit der Umorientierung wird im Handwerk weniger genutzt.

Auf Landesebene und bei einer Betrachtung der Ausbildungsbereiche treten zunächst keine erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschiede auf. Dies gilt für die Vertragslösungsquoten in gleichem Maße wie für den Zeitpunkt der Vertragslösung. Bei einer Analyse der Ausbildungsberufe ergibt sich jedoch ein differenzierteres Bild. Das Vertragslösungsverhalten der weiblichen und männlichen Auszubildenden ist je nach Beruf allerdings so verschieden, dass letztendlich keine allgemeingültigen Schlußfolgerungen gezogen werden können.

#### 4 Verbleib der Auszubildenden mit vorzeitigen Vertragslösungen

Bisher wurde nicht geklärt, was vorzeitige Vertragslösungen für die 6.509 in Rheinland-Pfalz (1998) betroffenen Auszubildenden bedeuten. Zum weiteren beruflichen Werdegang der rheinland-pfälzischen Jugendlichen kann aber auf Grund fehlender landesweiter Untersuchungen beziehungsweise Befragungen keine direkte Aussage gemacht werden.

Lediglich eine bundesweite, repräsentative Untersuchung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) gibt Aufschluss über den Verbleib der von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Auszubildenden. Insgesamt handelt es sich um eine Befragung, die in Zusammenarbeit mit insgesamt 16 Kammern – Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern – 1990 und 1995/1996 bei Jugendlichen, die ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig lösten, durchgeführt wurde.<sup>60</sup>

Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehört, dass es sich bei 41 Prozent aller vorzeitigen Vertragslösungen 1995/96 um *Ausbildungswechsel* handelte. Damit kann, inklusive der 12 Prozent Jugendlichen, die einen anderen Bildungsweg – wie beispielsweise weiterführende Schule oder Studium – einschlugen, bei mehr als der Hälfte die vorzeitige Vertragslösung unter Bezug auf die Folgewirkungen durchaus als sinnvoll oder als Verbesserung der Qualifizierungsperspektive bewertet werden. Hierbei handelt es sich weitgehend um „Abbrüche nach oben“ oder zumindest um „horizontale Abbrüche“ mit einer positiven Auswirkung auf die weitere berufliche Entwicklung der Jugendlichen. Diese Art der (Um)Orientierungen sollten den Jugendlichen zugestanden werden. Um den eventuell damit verbundenen „volkswirtschaftlichen Schaden“ zu mindern, kann ihr aber durch eine bessere Berufsvorbereitung entgegengewirkt werden.

Erwähnenswert ist, dass nicht der Wechsel des *Ausbildungsberufes*, sondern des *Ausbildungsbetriebes* im Vordergrund stand. Die Tatsache, dass 90 Prozent der neuen Verträge in den Jahren 1995/96 in einem neuen Betrieb abgeschlossen wurden und nur 33 Prozent in einem neuen Ausbildungsberuf (die Mehrzahl davon waren sowohl Betriebs- als auch Berufswechsel) legt es nahe, die Ursachen der „Abbrüche“ beziehungsweise Vertragslösungen im betrieblichen Umfeld zu suchen. Es spielen hier sicherlich Schwierigkeiten mit Ausbilderinnen und Ausbildern und/oder Kolleginnen und Kollegen eine Rolle. Ein nennenswerter Rückgang dieser Art von Vertragslösungen dürfte nicht so schnell zu erwarten sein, da dies eine Umstellung des Ausbildungsalltags sowie eine Verbesserung der Ausbildungsqualität bedingen müsste.<sup>61</sup>

Auch wenn gut die Hälfte der Jugendlichen ihre berufliche Situation nach einer vorzeitigen Vertragslösung verbessern kann, ist dennoch für einen erheblichen Anteil die vorzeitige Beendigung ihrer Ausbildung mit entscheidenden negativen Folgen verbunden (vergleiche Tabelle 5): So waren 36 Prozent der befragten Jugendlichen in den Jahren 1995/96 arbeitslos oder übten gelegentlich eine Arbeit aus. Insgesamt hat sich die Situation der „echten Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungs-

---

<sup>60</sup> vgl. LASZLO/SCHIEMANN 1991 und LASZLO/MENK/SCHIEMANN 1997. Zu den teilnehmenden Kammern gehörte auch die Handwerkskammer Koblenz. Die Kammerergebnisse werden nicht vorgestellt, da sie allenfalls auf den Handwerksbereich in Rheinland-Pfalz übertragbar wären. Sie können bei SCHIEMANN/MENK/BÖNISCH 1997 nachgelesen werden.

<sup>61</sup> dieser Meinung sind auch LASZLO/SCHIEMANN 1991, S. 14

abbrechern“ in den letzten Jahren verschlechtert, denn 1990 lag der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen noch bei 20 Prozent (einschließlich der Jugendlichen, die zwischen der Arbeitslosigkeit gelegentlich arbeiteten). Ebenso ist der Anteil der „echten Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher“, die zumindest als Ungelernte über eine feste Arbeitsstelle verfügen, von 17 Prozent (1990) auf 9 Prozent (1995/96) zurückgegangen.

**Tabelle 5: Ergebnisse der BIBB-Verbleibsstudie von 1995/96<sup>62</sup>: Verbleib der Jugendlichen nach einer Vertragslösung im Bund (HWK und IHK)**

	<b>Vertrag mit sofort. Antritt</b>	<b>Vertrag mit spät. Antritt</b>	<b>Schule/ Studium u. a.</b>	<b>Nur Arbeit</b>	<b>Nur Arbeitslosigkeit</b>	<b>„arbeitslose(r) Jobber/in“</b>	<b>Keine Angaben</b>
<b>weiblich</b>	24,7%	19,2%	13,6%	7,9%	27,2%	5,0%	2,3%
<b>männlich</b>	22,8%	16,1%	11,0%	9,6%	34,6%	3,6%	2,4%
<b>Gesamt</b>	<b>23,5%</b>	<b>17,3%</b>	<b>12,0%</b>	<b>8,9%</b>	<b>31,8%</b>	<b>4,1%</b>	<b>2,3%</b>

Weiterhin ermittelte das BIBB in den Berufen enorme Unterschiede bezüglich der Verbleibsstrukturen, den Anteil der Ausbildungswechsel ebenso betreffend wie den Anteil von Arbeitslosigkeit Betroffenen. Beispielsweise werden Auszubildende aus handwerklichen Berufen bei einer vorzeitigen Vertragslösung häufiger arbeitslos (35 Prozent) als aus Berufen des Bereiches Industrie und Handel (27 Prozent).

Die Ergebnisse der Verbleibsstudie können Hinweise darauf geben, welchen beruflichen Weg rheinland-pfälzische Lehrlinge nach einer vorzeitigen Vertragslösung einschlagen. Eine direkte Übertragung der Studie auf rheinland-pfälzische Verhältnisse ist problematisch, werden doch die Spezifika von Rheinland-Pfalz als Flächenland nicht berücksichtigt. Da aber für Rheinland-Pfalz keine gesonderten Verbleibsstudien vorliegen, zudem diese im Rahmen der vorliegenden Studie nicht durchgeführt werden konnten, sollen die bundesweiten Ergebnisse analog für Rheinland-Pfalz „hochgerechnet“ werden:

Von den insgesamt 6.059 rheinland-pfälzischen Auszubildenden, die 1998 ihren Ausbildungsvertrag lösten oder lösen mussten, verblieben demnach 2.657 im dualen System, d.h. sie gingen direkt nach der Vertragslösung oder später wieder einen neuen Ausbildungsvertrag ein. Weitere 782 Lehrlinge verließen die duale Ausbildung, sie besuchten eine weiterführende Schule oder begannen ein Studium. Damit war für circa 3.439 Auszubildende die vorzeitige Vertragslösung eine Umorientierung, die in den meisten Fällen zu einer Verbesserung der Lebenssituation geführt haben dürfte.

Allerdings kann bei circa 2.900 Vertragslösungen davon ausgegangen werden, dass es sich um „echte Ausbildungsabbrüche“ beziehungsweise um Ereignisse im Leben der betroffenen Jugendlichen handelt, die eine Verschlechterung ihrer Situation bedeuteten. Es muss damit gerechnet werden, dass jährlich ungefähr 2.300 rheinland-pfälzische Jugendliche – davon in der Mehrzahl männliche Jugendliche – in Folge ei-

<sup>62</sup> Quelle: SCHIEMANN/MENK/BÖNISCH 1997

nes Ausbildungsabbruches arbeitslos sind oder Gelegenheitsjobs haben. Nochmals circa 580 Jugendliche fanden eine Arbeit als Ungelernte und sind daher eher von Arbeitslosigkeit bedroht.

**Tabelle 6: Analoge Hochrechnung der BIBB-Verbleibsstudie auf absolute Zahlen in Rheinland-Pfalz 1998: Verbleib der rheinland-pfälzischen Jugendlichen nach einer vorzeitigen Vertragslösung**

		<b>Vertrag mit sofort. Antritt</b>	<b>Vertrag mit spät. Antritt</b>	<b>Schule/ Studium u. a.</b>	<b>Nur Arbeit</b>	<b>Nur Arbeitslosigkeit</b>	<b>„arbeitslose(r) Jobber/in“</b>	<b>Keine Angaben</b>
<b>weiblich</b>	<b>2641</b>	653	507	359	209	719	132	61
<b>männlich</b>	<b>3868</b>	882	622	425	376	1338	139	93
<b>Gesamt</b>	<b>6059</b>	<b>1530</b>	<b>1127</b>	<b>782</b>	<b>580</b>	<b>2070</b>	<b>267</b>	<b>150</b>

In Anbetracht der sich verschlechternden Bedingungen für Vertragslöserinnen und Vertragslöser werden vorbeugende und unterstützende Maßnahmen zunehmend wichtiger. Ein gezielter und sinnvoller Einsatz dieser Maßnahmen kann aber nur dann gelingen, wenn der Verbleib der Auszubildenden nach einer vorzeitigen Vertragslösung auf Landesebene und zusätzlich regional und nach Berufen gegliedert untersucht und nicht nur geschätzt wird.

## 5 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Im Gegensatz zum Verbleib werden die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen schon seit Jahrzehnten untersucht; in Rheinland-Pfalz wurden diesen allerdings bisher nicht nachgegangen. Je nach Befragtengruppe (Auszubildende, Eltern, AusbilderInnen, Schule) variieren die Erklärungsmuster:

HAHN/TWARDY ermittelten beispielsweise einerseits Vertragslösungsgründe wie Disziplinschwierigkeiten und Leistungsschwäche der Auszubildenden, die für alle Beteiligten – Lehrlinge wie AusbilderInnen gleichermaßen – offensichtlich waren. Andererseits stellten sie fest, dass die Wahrnehmung der betroffenen Parteien besonders bei komplexeren Ursachen wie der Qualität der Ausbildung, der Motivationslage und bei Konflikten differiert. Zum Beispiel wich die Einschätzung der Situation bei circa der Hälfte der befragten Betriebe gegenüber der Einschätzung von den Auszubildenden ab, wenn von diesen Konflikte oder schlechte Ausbildungsqualität als Gründe benannt wurden. Es ergaben sich zudem erhebliche Abweichungen in der Einschätzung der Jugendlichen, wenn Betriebe mangelnde Leistungen oder fehlendes Interesse als Vertragslösungsgrund angegeben hatten.<sup>63</sup>

Trotz der Vielfalt der Studien wurden jedoch immer wieder ähnliche Vertragslösungsgründungen ermittelt.<sup>64</sup> So auch in der repräsentativen Untersuchung des BIBB von 1997, in der 6000 Auszubildende unterschiedlichster Berufe befragt wurden, was sie veranlassen könnte, ihr Ausbildungsverhältnis zu kündigen und nochmals an den Start zu gehen.<sup>65</sup>

Am häufigsten (44 Prozent) wurden Schwierigkeiten mit Ausbilderinnen und Ausbildern und Vorgesetzten genannt. Dieser Grund wurde besonders oft von Auszubildenden angegeben, die in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ihren Ausbildungsplatz hatten.

Bei 42 Prozent der Befragten entsprach der Beruf nicht den eigenen Vorstellungen: Dies könnte ein Indiz für mangelnde Information über den (z.T. unfreiwillig) gewählten Beruf sein.

Für ein weiteres Drittel der Lehrlinge spielten finanzielle Aspekte eine Rolle. Besonders häufig in Berufen mit niedriger Ausbildungsvergütung (Friseurhandwerk, Elektroinstallation, Kraftfahrzeugmechanik, Malerei und Lackiererei) wurde dies als Grund für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gesehen.

Überforderung mit der Ausbildung (16 Prozent) und gesundheitliche Gründe (15 Prozent) wurden ebenfalls noch relativ oft in die Überlegungen mit einbezogen. Vor allem Lehrlinge des dritten und vierten Ausbildungsjahres sowie solche mit niedriger schulischer Vorbildung und ausländische Jugendliche fühlten sich dabei den Anforderungen nicht gewachsen.

Die Befragung verdeutlicht, dass nicht *ein* Motiv allein ausschlaggebend ist für die Schwierigkeiten der Jugendlichen und Betriebe, sondern vielmehr ein ganzes Bündel an Ursachen zur Vertragslösung führt. Dabei sehen sich potentielle „Vertragslöserinnen und Vertragslöser“ mit deutlich ungünstigeren Ausbildungsbedingungen konfron-

---

<sup>63</sup> vgl. HAHN/TWARDY 1996, S. 5/6

<sup>64</sup> vgl. ERTELT/MEINDERINK/SEIDEL 1999

<sup>65</sup> vgl. BIBB 1998

tiert.; dies betrifft sowohl die pädagogische Betreuung als auch die inhaltliche Seite des ausgewählten Ausbildungsberufes.

**Abbildung 18: Gründe für den „Abbruch“ der Ausbildung (Mehrfachnennungen)**<sup>66</sup>

Auch in den Gesprächen mit den Akteurinnen und Akteuren des Ausbildungssektors wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass vorzeitige Vertragslösungen stets mehrere Ursachen haben. Trotz der gesehenen Komplexität der Problematik wurden aber auch vorher genannte Vertragslösungsgründe beschrieben. Lediglich die Bedeutung privater Probleme (Probleme mit den Eltern, deren mangelnde Unterstützung, Beziehungsprobleme) wurden noch mehr unterstrichen. Das ist ein Anhaltspunkt dafür, dass die Ergebnisse der bisherigen bundesweiten Studien über Gründe und Ursachen von Vertragslösungen auf die Situation in Rheinland-Pfalz übertragen werden können. Um entsprechende Stützsysteme und Maßnahmen für die Jugendlichen implementieren zu können, für die Vertragslösungen mit negativen Folgen verbunden sind, müsste jedoch gezielt in einzelnen Branchen und Berufen sowie vor Ort die Situation mit allen Beteiligten eingehender analysiert werden.

Ein wichtiges Ergebnis der BIBB-Studie ist weiterhin, dass Jugendliche ihren Ausbildungsplatz keineswegs leichtfertig aufs Spiel setzten. Von den mit ihrer Ausbildung unzufrieden Lehrlingen wollten drei Viertel trotz Schwierigkeiten ihre Ausbildung zum Abschluss bringen. Auch FASSMANN berichtet, dass vorzeitige Vertragslösungen und „echte Abbrüche“ selten Ad-hoc-Entscheidungen sind, sondern vielmehr der Schlusspunkt eines länger andauernden Prozesses mit Vorgeschichte.<sup>67</sup> Von daher erscheinen Thesen von einer zunehmend sinkenden Ausbildungsbereitschaft oder -fähigkeit, von mangelndem Durchhaltevermögen der Jugendlichen o.ä. keinesfalls haltbar.

---

<sup>66</sup> Quelle: BIBB 1998, S. 17

<sup>67</sup> vgl. FASSMANN 1998, S. 3212

## 6 Handlungsempfehlungen und präventive Aspekte

Zwar kann von einer Art „statistischer Entwarnung“ in Bezug auf Ausmaß und Anteil „vorzeitiger Vertragslösungen“ gesprochen werden, bei einer differenzierte Betrachtung des damit verbundenen Problemgehaltes ergibt sich nichtsdestotrotz sozial- und bildungspolitischer Handlungsbedarf erheblichen Umfangs. Immerhin muss davon ausgegangen werden, dass im Jahr 1998 rund 2.900 Jugendliche in Rheinland-Pfalz ihre Ausbildung tatsächlich abgebrochen hatten, ohne über eine weitere Bildungsperspektive zu verfügen. Bei mindestens 2.000 war dieser Abbruch gar mit Arbeitslosigkeit verbunden.

Bedenkt man weiterhin, dass der Anteil der jüngeren Arbeitslosen, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, im Bereich des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland in den letzten Jahren gestiegen ist, so wird sichtbar, dass sich gerade in diesem Feld soziostrukturelle Benachteiligungsmerkmale verdichten.<sup>68</sup> Einen weiteren Hinweis auf einen sozialpolitischen Auftrag zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen liefern auch die Ergebnisse einer BIBB/EMNID Untersuchung über Jugendliche ohne Berufsabschluss. Demnach besitzen 11,6 Prozent der 20-30jährigen in Deutschland keinen Berufsabschluss. Immerhin 36 Prozent davon hatten zumindest eine Ausbildung angetreten, diese aber nie beendet.<sup>69</sup>

Ausbildungsabbrüche beziehungsweise vorzeitige Vertragslösungen geschehen nicht einfach so, sie sind meist das Ergebnis eines längeren (Leidens-)Prozesses. Ihre Ursachen und Gründe sind ebenso vielfältig wie komplex. Sie sind das Resultat eines differenzierten Bedingungsgefüges an dem mehrere Parteien (Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder, Eltern, Schule, etc.) beteiligt sind und welches sich je nach Branche oder Zielgruppe verändert.

Demzufolge lässt sich kein einfaches strategisches Interventionsmodell etwa nach dem Muster „Verbesserung der Berufsinformation in der Schule“ entwickeln. Vielmehr deuten die Ergebnisse darauf hin, dass derartige Strategien nur spezifisch in Hinblick auf konkrete Regionen, Branchen und Zielgruppen entwickelt werden können. Dazu bedarf es allerdings neben eingehenden themenspezifischen Analysen jenseits der bisher vorliegenden statistischen Indikatoren der weiteren Intensivierung des Austauschs unter den hier tätigen Akteurinnen und Akteure.

Die im Ausbildungssektor direkt oder indirekt tätigen Akteurinnen und Akteure sehen diesen Handlungsbedarf. Allerdings betrachten sie die Situation differenzierter. Insgesamt werden die gängigen Stützsysteme für das Gros betroffener Jugendlicher oder Betriebe als tendenziell ausreichend beschrieben, gleichwohl quantitativ als ausbaubedürftig und die Ansätze regionaler Vernetzung und Kooperation auf jeden Fall als optimierungsfähig angesehen.

Dies betrifft allerdings gerade nicht den aus sozialpolitischer Sicht wesentlichen Problemerkern jener Jugendlicher, für den die Auflösung des Ausbildungsvertrages mit der Aufgabe oder dem Verlust jeglicher Ausbildung, wenn nicht langfristiger Arbeitslosigkeit verbunden ist. Hier wird Handlungsbedarf insbesondere darin gesehen, dass es

---

<sup>68</sup> vgl. LAA RHEINLAND-PFALZ-SAARLAND 2000; Der Anteil der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag 1993 bei 50,6 Prozent und 1999 bei 57 Prozent. Insgesamt ist die Entwicklung bei den Männern stärker (1994: 55,1 Prozent, 1999: 61,7 Prozent).

<sup>69</sup> vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 1999, S. 41

neben verlässlichen institutionellen Erfassungs- beziehungsweise Meldestrukturen keine organisierten Formen „aufsuchender Kontakt- oder Beratungsarbeit“ gibt, die über das zufällige Engagement einzelner Akteure hinausgehen.

Trotz der Komplexität des Vertragslösungs- beziehungsweise Abbruchgeschehens lassen sich also sozialpolitische Interventionen in spezifischer Form umreißen, die in zwei Richtungen zielen: Ergänzung und Optimierung des bestehenden Präventions- und Hilfesystems einerseits und Schaffung gezielter Unterstützung für besonders benachteiligte Jugendliche andererseits.

## **6.1 Handlungsfelder in der Prävention und Intervention: Optimierung der bestehenden Unterstützungssysteme**

Es wird immer vorzeitige Vertragslösungen geben, die sich nicht vermeiden lassen oder nicht durch Maßnahmen beeinflussbar sind. Zudem werden sich nie alle zur Vertragslösung führenden Mechanismen genau identifizieren lassen, doch können Lücken und Schwächen des derzeitigen Präventions- und Stützungssystems benannt werden, die zu ihrer Vermeidung beitragen können.

Es geht um die Unterstützung von desorientierten Jugendlichen mittels allgemeinen und punktuellen Hilfen, die zu einer eigenständigen und sicheren Berufswahl befähigen, Kompetenzen abklären, motivieren, zur Konfliktvermeidung beitragen oder im Falle einer Vertragslösung den Übergang in neue Qualifizierung begleiten.

Zudem bedarf es aber auch einer Unterstützung der für die Ausbildung Verantwortlichen, insbesondere der Betriebe und Schulen. Um den mit der Ausbildung gegebenen Bildungsauftrag erfüllen zu können, müssen deren Kompetenzen gestärkt, aber auch das Verständnis für die Probleme und Schwierigkeiten der Jugendlichen gefördert werden:

### **6.1.1 Öffnung der Schule zur Arbeitswelt**

Auch wenn die Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung vielschichtig sind, so können doch als wichtige Elemente die falsche Vorstellung der Auszubildenden über ihren (z. T. unfreiwillig) gewählten Beruf sowie Überforderung identifiziert werden. Für einen gelingenden Berufseinstieg fehlt es Jugendlichen anscheinend an der geeigneten Handlungskompetenz und Orientierung.

In allen einschlägigen Untersuchungen finden sich Hinweise darauf, dass die private Lebenssphäre der zentrale Ort ist, an dem Jugendliche ihre Arbeits- und Berufsvorstellungen diskutieren. Gleichzeitig kann bezweifelt werden, dass Eltern, Freunde und Bekannte unter den Bedingungen sich verändernder tiefgreifender gesellschaftlicher Verhältnisse und dem damit einhergehenden Zwang zur Anpassung an neue Lebensstile sowie neue berufliche Herausforderungen umfassend und effektiv helfen können. Gerade für benachteiligte Jugendliche sollte daher die Schule der Ort für geeignete berufskundliche und berufsorientierende Erfahrungen sein. Gleichzeitig zeigen jedoch die Bemühung der Schule mittels Arbeitslehre und Betriebspraktika nur geringe Wirkung.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> vgl. BRAUN/LEX/RADEMACKER 1999, S. 8

Zur Verwirklichung dieser Ziele ist daher eine Öffnung der allgemeinbildenden Schule gegenüber der Arbeitswelt dringend geboten. Diesbezüglich ist es mit der Erstellung von Bewerbungsschreiben und Aufklärung über einzelne Ausbildungsberufe bei weitem nicht getan. Erforderlich ist die Kooperation mit außerschulischen Akteuren und Akteuren sowie die Erschließung außerschulischer Erfahrungen mit geeigneten Arbeitsformen.

Wichtig ist eine Verbesserung der Vermittlung berufskundlicher Kenntnisse in der allgemeinbildenden Schule und zwar nicht nur in den Abschluss-, sondern bereits in jüngeren Klassen. Die Durchführung von erweiterten Projektwochen zum Thema „Arbeit und Beruf“, Berufsinformationstage, zu denen Betriebe und weiterführende Schulen eingeladen werden, etc. können hier ihren Beitrag ebenso leisten wie eine verstärkte Zusammenarbeit mit Betrieben und der Wirtschaft. Es könnten beispielsweise stärker als bisher Betriebsbesichtigungen veranstaltet oder Meister und Auszubildende eingeladen werden, die über ihren Beruf und Arbeitsbeziehungsweise Ausbildungsalltag berichten.

### **6.1.2 Praktika**

Ein unseres Erachtens wichtiges Element der Berufsorientierung ist die Durchführung von Praktika. Sie ermöglichen einen Einblick in die Arbeitswelt und einen Überblick über Berufsbilder, Arbeitsabläufe und Tätigkeiten.

Eine tiefergehende Kenntnis über verschiedene Berufe lässt sich jedoch nicht durch das einmalige Betriebspraktikum, wie es in der Hauptschule vorgeschrieben ist, vermitteln. Sinnvoll wäre es, wenn zumindest in den drei Bereichen Soziales, Gewerbe und Technik sowie Dienstleistung Praktika absolviert werden müssten.

Eine professionelle Betreuung der Praktika ist ebenso notwendig. Dies beginnt mit der Hilfe bei der Auswahl eines geeigneten Praktikumsplatzes, die dazu beitragen kann, Jugendliche auch auf weniger bekannte Berufe aufmerksam zu machen, und endet bei einer eingehenden Reflexion, die dazu befähigt, Praktikumserfahrungen in Berufswahlüberlegungen mit einzubeziehen.

Auch in diesem Bereich kann sich Schule Hilfe von außen holen. Die Vorbereitung, Begleitung und Reflexion kann etwa in Zusammenarbeit mit Trägern der Berufsvorbereitung durchgeführt werden. In einigen Handwerkskammerbezirken werden bereits eintägige Schnupperpraktika in den Lehrlingswerkstätten abgehalten. Dies ist zumindest eine Form, in der Schülerinnen und Schüler einen Einblick in die Tätigkeiten einzelner Berufe erhalten. Insgesamt muss jedoch darauf hingewirkt werden, dass Betriebe mehr Praktikumsplätze zur Verfügung stellen.

### **6.1.3 Öffentlichkeitsarbeit und Verbesserung des Informationsflusses**

In vorliegenden Untersuchungen ebenso wie im Laufe dieser Studie konnten Hinweise darauf gefunden werden, dass oftmals alle an der Ausbildung Beteiligten (Jugendliche wie Betriebe und Schulen gleichermaßen) keine Kenntnisse zu den vorhandenen Hilfeangeboten und Unterstützungen besitzen oder zumindest falsche Vorstellungen diesbezüglich entwickeln. Ein wichtiges Ziel sollte daher die Verbesserung des Informationsflusses (wer bietet welche Hilfen) sein. Zusätzlich ist eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Senkung von Schwellenängsten vonnöten.

#### **6.1.4 Ausbau von und Verbesserung der abH-Maßnahmen**

Probleme in der Ausbildung und letztendlich vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge können durch Lernschwierigkeiten, Theoriedefizite, mangelnde Fachpraxis, Sprachprobleme, Prüfungsängste oder allgemeine sozialen Schwierigkeiten entstehen. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsverwaltung sollen den betroffenen Auszubildenden über diese Schwierigkeiten hinweghelfen, und damit Ausbildungsabbrüche beziehungsweise vorzeitige Vertragslösungen verhindern.

Die sozialpädagogisch orientierte Förderung zielt zum einen darauf ab, durch allgemeinen und fachspezifischen Förderunterricht Lernschwierigkeiten und Bildungsdefizite abzubauen. Zum anderen ist eine sozialpädagogische Begleitung intendiert, davon ausgehend, dass durch sozialpädagogische Unterstützung die Erfolgsaussichten bei der betrieblichen Ausbildung verbessert werden können. Nach Gesprächen mit abH-Trägern muss jedoch davon ausgegangen werden, dass in der Praxis mangels Personalstellen oder knappem Stundenkontingent der eher fachbezogene Unterricht im Vordergrund steht. Um eine ausreichende sozialpädagogische Betreuung gewährleisten zu können, muss daher jeweils vor Ort untersucht werden, inwieweit, zumindest in Hinblick auf bestimmte Problemfelder, eine Ausweitung der Plätze und eine Erhöhung der Stundenzahl geboten ist.

Weitere Probleme der abH liegen im Bereich der Art der Wissensvermittlung, der teilweise mangelhaften Abstimmung des Unterrichts mit der Schule und den Betrieben, der unflexiblen und nicht individuellen Ausrichtung der Förderung sowie in der oftmals geringen Akzeptanz der Maßnahme bei Betrieben und Schulen.<sup>71</sup>

#### **6.1.5 Verbesserung der Ausbildung**

Allein die Tatsache, dass der überwiegende Teil der Auszubildenden nach einer Vertragslösung lediglich den Ausbildungsbetrieb, nicht aber den Beruf wechseln, weist auf erhebliche Mängel in der betrieblichen Ausbildung hin. Als einen wesentlichen Grund für ihre vorzeitige Beendigung der Ausbildung nannten Jugendlichen denn auch die schlechte Qualität der Ausbildung sowie Schwierigkeiten mit Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Kolleginnen und Kollegen.<sup>72</sup> Andererseits wird, insbesondere wenn der Vertrag von seiten des Betriebes gelöst wird, Jugendlichen oftmals mangelnde Anpassungsleistungen und Unfähigkeit vorgeworfen.<sup>73</sup>

Ein wesentlicher Faktor für die Schwierigkeiten von Ausbilderinnen und Ausbildern und Jugendlichen scheint darin zu liegen, dass die Bedeutung des Übergangs von der Schule zur Ausbildung unterschätzt wird. Außer acht gelassen wird, dass der Beginn der Berufsausbildung mehr ist als der Beginn fachlichen Lernens. Jugendliche müssen völlig neue Situationen meistern, werden mit betrieblichen Gesetzmäßigkeiten konfrontiert (Konkurrenz, neuen Hierarchien), erhalten plötzlich mehr Autonomie über eigene Entscheidungen und müssen nicht zuletzt ein Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerbewusstsein entwickeln. Gelingt dies nicht und werden Konflikte verschleppt, so steigt das Risiko, dass Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst werden. KOHLMEYER bemerkt dazu: „Die erforderlichen Fähigkeiten zur Bewältigung

---

<sup>71</sup> Näheres zu den Problemen der abH und deren Problemlösungen siehe CASPER/MANNHAUPT 1997 sowie KOHLMAYER 1997

<sup>72</sup> vgl. Kapitel 5

<sup>73</sup> vgl. BIBB 1998, S. 23

von Konflikten werden bei den jungen Menschen als gegeben vorausgesetzt. Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Kolleginnen und Kollegen im Betrieb erwarten „fertige“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ohne die zu erbringenden Anpassungsleistungen anzuerkennen oder gar wahrzunehmen.“<sup>74</sup>

Daher ist es nicht nur notwendig, Jugendliche insbesondere zu Beginn ihrer Ausbildung sozialpädagogisch zu begleiten, sondern auch die Betriebe zu unterstützen. Es gilt, die oftmals fehlende Kompetenz, Problemlagen in den Betrieben wahrzunehmen oder diese erfolgreich zu meistern, aufzubauen. Dies bestätigen die im Laufe der Studie mit Akteurinnen und Akteuren des Ausbildungssektors geführten Gespräche, in denen zumeist darauf hingewiesen wurde, dass Betriebe (resp. Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Kolleginnen und Kollegen) häufig im Umgang mit den Auszubildenden sowie mit auftretenden Problemen überfordert seien.

Ein wichtiges Element zur Verbesserung der Ausbildung ist die Steigerung der Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder insbesondere im soziotechnischen Bereich, d.h. in der Einarbeitung und Anleitung, der Betreuung neuer Lehrlinge gerade zu Beginn der Ausbildung und der sorgfältigen Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Notwendig sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, Konflikt- und Kommunikationstrainings aber auch, speziell in kleineren Betrieben, die Qualifizierung von „Lehrgezellinnen und Lehrgezellen“. Neben einer modernen Leitung und Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich die Betriebe auch modernen Lehr- und Lernmethoden nicht verschließen.

Auch wenn in der Qualitätsdebatte (ISO 9000) häufig formale Aspekte und Verfahrensweisen im Vordergrund stehen, so sollte dennoch über eine Zertifizierung der Ausbildung nachgedacht werden, birgt sie doch die Möglichkeit einer systematischen inhaltlichen Ausgestaltung der Ausbildungsprozesse.

Im Zusammenhang mit der Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung und der Verbesserung der Ausbildungsqualität und letztendlich der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen werden jedoch auch immer wieder weitreichendere Maßnahmen diskutiert. Eine Möglichkeit, insbesondere leistungsschwachen Auszubildenden dennoch einen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, ist die Verkürzung der Lehrzeit oder aber eine Abschwächung der Ausbildung für jenen Personenkreis.<sup>75</sup> Wichtig dabei ist, dass noch nicht gelerntes später nachgeholt werden kann und eine Weiterqualifizierung nicht ausgeschlossen beziehungsweise erleichtert wird.

Bemerkenswerte Impulse dafür, dass der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses für Un- und Angelernte flexibel und ihren speziellen Bedürfnissen entsprechend machbar ist, liefert das in Zusammenarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Bundesinstitut für Berufsbildung, INBAS sowie der Bundesanstalt für Arbeit erfolgreich durchgeführte Modell „Berufliche Nachqualifizierung in Modulen“<sup>76</sup>:

In Form von Modulen können sich junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss im Rahmen einer bezahlten betrieblichen Beschäftigung – ihren individuellen Bildungsvoraussetzungen sowie Lebensbedingungen entsprechend – schrittweise nachqualifizieren. Die in den Modulen erbrachten Leistungen werden jeweils geprüft,

---

<sup>74</sup> KOHLMAYER 1996, S. 26

<sup>75</sup> über § 42b HwO (Handwerksordnung) hinausgehend

<sup>76</sup> In der Modellversuchsreihe sind mehrere Publikationen entstanden u.a. ECKHARDT 1999 und DAVIDS 1998.

diese zertifizierten Teilqualifikationen sodann in einem Qualifizierungspass dokumentiert und ergeben dann in ihrer Summe ein vollständiges Berufsbild. Der Prozess der modularen Nachqualifizierung wird mit einer Facharbeiter- beziehungsweise Facharbeiterinnen- oder Gesellinnen- beziehungsweise Gesellenprüfung bei der Kammer<sup>77</sup> abgeschlossen.

Mit dem Qualifizierungspass wurde ein Instrument entwickelt, das nicht nur über die erworbenen Fachkompetenzen der an der Qualifizierungsmaßnahme Teilnehmenden informiert, sondern auch über ihre beruflichen Vorerfahrungen, berufsübergreifenden Fähigkeiten und Schulabschlüsse. Indem er also über persönliche wie berufliche Qualifikationen gleichermaßen Aufschluss gibt, dient der Qualifizierungspass nicht nur als Voraussetzung der Prüfungszulassung bei den Kammern, vielmehr kann er auch bei Bewerbungen eingesetzt werden und ermöglicht auch die Unterbrechung von Lernprozessen oder das Wechseln von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ohne gegebenenfalls den gesamten Ausbildungsgang wieder erneut durchlaufen zu müssen.

### 6.1.6 Lernortkooperation

Im Rahmen dieser Studie zeigte sich, dass ein großer Bedarf des Austausches zwischen den Berufsschulen und ausbildenden Betrieben besteht. Dies bezieht sich auf die Forderung nach praxisbezogenerem Schulstoff auf der einen Seite ebenso wie auf den Vorwurf mangelnden Interesses an den Problemen der Auszubildenden in den Schulen andererseits.

Die Zusammenarbeit von Betrieben und Schulen erfolgt bisher vor allem in sporadischer Form, zumeist in Einzelgesprächen von *einem* Betrieb und *einer* Lehrerin beziehungsweise *einem* Lehrer. Im Rahmen der Verbesserung der Ausbildungsqualität ist es daher notwendig, Möglichkeiten, die eine regionale und berufsspezifische Lernortkooperation biete, wahrzunehmen und diese vor allen Dingen zu institutionalisieren. Durch regelmäßige Treffen (etwa einmal pro Schuljahr) in Arbeitskreisen wären beispielsweise eine Plattform geschaffen auf der gegenseitige Erwartungen aneinander formuliert sowie eine Abstimmung zwischen Theorie und Praxis vorgenommen werden könnten.<sup>78</sup>

Über die Lernortkooperation hinausgehend ist es notwendig, die bisher eher informellen Ansätze regionaler Kooperation weiter zu optimieren. Aus der Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure vor Ort können konkrete Hinweise für einen quantitativen Ausbaubedarf in den einzelnen Regionen oder in Hinblick auf bestimmte Branchen (zum Beispiel Kammern der Freien Berufe) oder Berufsgruppen gewonnen werden. Auch bei der Installierung neuer Hilfeangebote ist es unvermeidlich, dass Bedarf, Ansatz und Reichweite jeweils durch die Akteurinnen und Akteure vor Ort spezifiziert und vereinbart werden, um ein Höchstmaß an Akzeptanz zwischen den institutionellen Ebenen, beteiligten Personen und den betroffenen Jugendlichen sicherzustellen.

---

<sup>77</sup> Die im Modellprojekt beteiligte Kammer war die IHK Berlin.

<sup>78</sup> vgl. auch HAHN/TWARDY 1996

## **6.2 Handlungsfelder im direkten Umfeld der vorzeitigen Vertragslösung: Hilfen für besonders benachteiligte Jugendliche**

Die Gespräche mit den rheinland-pfälzischen Akteurinnen und Akteure des Ausbildungssektors ebenso wie Erfahrungen aus Modellversuchen weisen darauf hin, dass es nicht ausreicht, lediglich das bestehende Stützungssystem zu verbessern, da eine große Gruppe von gefährdeten Auszubildenden mit den bisherigen Hilfen nicht erreicht wird. In einem BIBB-Modellversuch wurde festgestellt, dass „die Angebote gerade bei diesem Personenkreis nur in geringem Umfang bekannt und die konkreten darin für sie enthaltenen Möglichkeiten unklar sind, und gleichzeitig vielen der Mut fehlt, eine Beratungsstelle aufzusuchen...“<sup>79</sup> In diesem Zusammenhang ist die Installierung „aufsuchender und nachgehender Beratungs-, Betreuungs- und Kontaktarbeit“ sowie für besonders gefährdete Jugendliche noch intensivere Formen der Betreuung und Unterstützung dringend erforderlich. Dies wäre zum Beispiel über den Ausbau der Jugendberufshilfe (§13 SGB VIII) denkbar. Nur wenn diese entscheidenden Lücken in der Palette der bereits existierenden Angebote geschlossen werden, können Ausbildungsabbrüche beziehungsweise Vertragslösungen besser vermieden werden.

Da es sich hier vor allem um benachteiligte Jugendliche mit stark eingeschränktem Selbstwertgefühl und „Lern- beziehungsweise Schulfrust“ handelt, kann mit den herkömmlichen Maßnahmen und mit den einer „Komm-Struktur“ unterworfenen Beratungsangeboten kaum eine Wirkung erzielt werden. Benötigt werden hier wiederum zielgruppen- und berufsspezifische, unbedingt aufsuchende, niedrighschwellige sowie nachgehende Angebote im besten Fall durchgeführt von einem interdisziplinären Team. Diese vertiefenden Hilfen müssen sozialpädagogisch orientiert sein und sollten die Möglichkeit einer längerfristigen Begleitung der Jugendlichen bieten. Dabei stehen zunächst die psychosoziale Stützung der Jugendlichen sowie die Abklärung des Hilfebedarfes im Vordergrund. In einem weiteren Schritt gilt es, die Jugendlichen erneut zu motivieren und ihnen dann bei einem erneuten Einstieg in Qualifizierung Orientierungshilfen zu geben. Darüber hinaus müssen sie über die Aufnahme der Ausbildung hinaus begleitet und unterstützt werden, um ein erneutes Scheitern zu vermeiden.

Nicht nur auf Seiten der Jugendlichen, sondern auch bei den Betrieben und Schulen herrscht teilweise eine erschreckende Ahnungslosigkeit über bestehende Hilfeangebote. Oftmals verhindern zudem Ressentiments oder Ängste, dass im Vorfeld von Ausbildungskonflikten auf externe Hilfe zurückgegriffen wird. Gerade hier liegt aber ein Hauptgrund für das berufliche Scheitern von Jugendlichen. Auch hier kann eine aufsuchenden Beratungs- und Betreuungsstelle Abhilfe schaffen. Zum einen ist es wichtig, alle an der Berufsausbildung beteiligten Parteien über die bestehenden Hilfen aufzuklären. Zum anderen sollte der Fokus auf der Konfliktprävention und Konfliktbewältigung liegen. Dabei geht es nicht nur darum, mit Hilfe von zum Beispiel Mediationsverfahren vermittelnd beziehungsweise schlichtend einzugreifen, sondern auch im Falle einer vollzogenen Vertragslösung die Jugendlichen in eine neue Ausbildung oder Arbeit zu begleiten.

---

<sup>79</sup> KOHLMAYER 1997, S. 72

Im Rahmen dieser Studie wurden verschieden (Modell-)Projekte untersucht, die ein Beispiel dafür sind, wie die Lücken im bestehenden Hilfesystem geschlossen und „echte Ausbildungsabbrüche“ vermieden werden können. Es wurden eben jene für besonders benachteiligte Jugendliche so wichtigen aufsuchenden, niedrighschwellig, mobilen und flexiblen Hilfen betrachtet. Die Projekte beziehungsweise Modellversuche belegen nicht nur die Notwendigkeit der Schaffung präventiver und intervenierender Maßnahmen, sondern auch deren Wirksamkeit.

Sie sind in den verschiedenen Regionen und unter unterschiedlichen Voraussetzungen entstanden, so dass sich ihre Zielrichtungen, Zielgruppen und Konzeptionen zum Teil erheblich unterscheiden:

### **6.2.1 „Step by Step“ – Brücke von Schule zur Berufs- und Arbeitswelt, Düsseldorf<sup>80</sup>**

„Step by Step“ ist ein im Frühjahr 1999 begonnenes, präventives und kooperatives Projekt zur intensiven Berufsorientierung von lernbehinderten SchülerInnen der 8.-10. Klassen in Düsseldorf. Es ist ein Beispiel dafür, dass die Kooperation von Schule (Alfred-Herrhausen-Schule und Jan-Wellen-Schule für Lernbehinderte), Jugendberufshilfeträger (Berufsbildungszentrum der AWO Düsseldorf), Arbeitsamt und Betrieben möglich ist. Über Projektverlauf und Projekterfolge können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussagen gemacht werden, da es erst Ende des Jahres 2000 abgeschlossen sein wird.

Dennoch zeigt sich hier ein vielversprechendes Projekt, dessen Ziel es ist, Lernbehinderte in den ersten Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu integrieren beziehungsweise im letzteren Fall Ausbildungsabbrüche beziehungsweise Ausbildungsvertragslösungen zu vermeiden.

Verwirklicht wird dies durch betriebliche Praktika, denn gerade für Schülerinnen und Schüler, die wahrscheinlich ihren Hauptschulabschluss nicht erreichen werden, aber in der Schule bereits praktische Begabung zeigten, bietet sich hier ein Ansatzpunkt gezielter Berufsorientierung. Die Erarbeitung der ersten Praktikumsbeziehungsweise Berufswünsche erfolgt mit Hilfe von Praktika im Berufsbildungszentrum der AWO und wird ergänzt durch Informationen und Erkundungen. Einblick in die reale Arbeitswelt erhalten die Schülerinnen und Schüler in einem weiteren Schritt durch Langzeitpraktika in Düsseldorfer Betrieben. Begleitet werden die Praktika durch einen praktikumsbezogenen Unterricht, der wiederum im Berufsbildungszentrum der AWO erteilt wird. Gleichzeitig dient er, indem Theorie und Praxis verbunden werden, dem Aufbau stabiler Lernmotivationen.

Da es sich um Jugendliche handelt, die psychisch und teilweise auch physisch wenig belastbar sind sowie in nur eingeschränktem Maße Selbständigkeit und Leistungsfähigkeit zeigen, wird eine sozialpädagogische Betreuung angeboten.

Insbesondere wenn nach Beendigung der Schule Jugendliche mit Hilfe des Projektes eine Ausbildung beginnen, erscheint es unseres Erachtens wichtig, sie nicht alleine zu lassen, sondern sie weiterhin zu begleiten. Dies schließt eine sozialpädagogische Anschlussbetreuung ebenso mit ein wie die Unterstützung in der Theorie von Beginn der Ausbildung an.

---

<sup>80</sup> vgl. AWO 1999

### **6.2.2 „Take OF“, Projekt gegen Ausbildungsabbruch der Fachstelle Jugendberufshilfe der Stadt Offenbach<sup>81</sup>**

„Take OF“ ist ein noch in der Planung befindlicher Modellversuch der Fachstelle Jugendberufshilfe der Stadt Offenbach. Insgesamt ist die Planung schon weit fortgeschritten, so dass das vielversprechende Konzept an dieser Stelle vorgestellt werden soll. Es handelt sich hier um ein Beispiel dafür, inwieweit sich die Jugendberufshilfe an der Ausbildungsabbruchvermeidung beteiligen kann und sollte.

„Take OF“ ist als Erweiterung der bereits bestehenden Beratungsstelle „Club 32 – Beratungsstelle Arbeit und Ausbildung“ der Fachstelle Jugendberufshilfe konzipiert. In dieser Beratungsstelle wird präventive wie auch intervenierende Jugendsozialarbeit im Übergang Schule-Beruf (insbesondere nach dem Auftrag von §13 KJHG) betrieben. Es wird sowohl Einzelberatung in aktuellen Notsituationen angeboten, wie auch im Kontext, d.h. in Schulen (besonders Hauptschulen), Jugendkulturgruppen, Gremien etc., gearbeitet. Zudem geht es um die Entwicklung neuer Maßnahmenkonzepte in Zusammenarbeit mit anderen Trägern.

Das Ziel des Modellversuches „Verringerung der Vertragslösungsquote“ soll mit Hilfe der drei Einzelziele Prävention, Moderation, Intervention (Überbrückungsangebote) erreicht werden.

Im Präventionsteil sollen (potentiellen) Auszubildenden Informationen über rechtliche und formale Aspekte von Vertragslösungen ebenso wie über Hilfeangebote (Moderations- und Überbrückungsangebote etc.) gegeben werden. Eine Vorbereitung auf mögliche Konflikte in der Ausbildung durch entsprechend gestaltete Unterrichtseinheiten in Berufsvorbereitungsklassen sowie in Klassen des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsschulen wird außerdem angestrebt.

Im Moderationsteil ist die Installierung der „A-Hotline“ wichtigstes Element. Da Konflikte ein wesentlicher Grund für Ausbildungsabbrüche beziehungsweise Vertragslösungen sind, soll mit der Hotline Jugendlichen und Betrieben ein schnelles Konfliktmanagement angeboten werden. Durch den telefonischen Erstkontakt wird hier ein niedrighschwelliges Angebot geschaffen, welches eine kurzfristige und gegebenenfalls frühzeitige Hilfe ermöglicht. Gleichzeitig wird es möglich, mit Hilfe des Mediationsverfahren zwischen Auszubildenden und Personen ihres betrieblichen Umfeldes zu moderieren beziehungsweise Konflikte zu bearbeiten.

Zusätzlich soll das Problem angegangen werden, dass nach einer vorzeitigen Vertragslösung eine neue Ausbildung oft erst ein Jahr später wieder aufgenommen werden kann. Wichtig ist es hier vor allem, die Jugendlichen im Arbeitsmarkt zu halten beziehungsweise zu verhindern, dass Auszubildenden neben dem „Ausbildungsabbruch“ nicht auch noch einen Beschäftigungsabbruch (und erhebliche finanzielle Einbuße) erfahren. Daher wird das Jugendamt (im Rahmen der Jugendberufshilfe) Übergangsbeschäftigungsverhältnisse teilsubventionieren, wenn ein (neuer) Betrieb sich bereit erklärt, den/die Jugendliche/n bis zum Beginn der neuen Ausbildung zu beschäftigen. Da die Kammern von der vorzeitigen Vertragslösung durch die Lösung in der Lehrlingsrolle direkt und als einzige erfahren, sollten ihnen die Organisation der Überbrückungsangebote obliegen.

---

<sup>81</sup> vgl. BERATUNGSSTELLE ARBEIT UND AUSBILDUNG 2000

„Take OF“ ist unseres Erachtens ein vielversprechendes Konzept zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen beziehungsweise vorzeitigen Vertragslösungen, da die Wichtigkeit der Kooperation der verschiedenen an der Ausbildung beteiligten Akteurinnen und Akteure (vor allem Schule und Kammern) nicht nur erkannt, sondern auch fest eingeplant wird. Wie sich auch im Rahmen der vorliegenden Studie herausstellte, sind Jugendliche wie Betriebe, Schule etc. über die meisten Hilfeangebote zur „Abbruch“vermeidung und -bewältigung nicht informiert. „Take OF“ liefert hier einige konkrete Vorschläge wie Informationen über vorhandene Hilfeangebote und eine Aufklärung über das Vertragslösungs- beziehungsweise Abbruchgeschehen erfolgen kann.

Als bedeutendes und innovatives Element kann sicherlich die Bereitstellung von Übergangsangeboten bezeichnet werden. Hier wird ein wichtiger bisher kaum beachteter Aspekt angegangen und der Versuch unternommen einen gelingenden Übergang von Ausbildung zu Ausbildung zu gewährleisten.

### **6.2.3 EMKO, Projekt zur Erhöhung der Erfolgsquoten in der beruflichen Erstausbildung, Handwerkskammer Trier<sup>82</sup>**

Das Projekt zur Erhöhung der Erfolgsquoten in der betrieblichen Erstausbildung „EMKO“ entstand im Rahmen des Programms *Leonardo Da Vinci* der Kommission der Europäischen Gemeinschaften und lief von Dezember 1996 bis Dezember 1998. Die beteiligten Projektpartnerinnen beziehungsweise -partner waren neben IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (Belgien), CSC – Consejo Superior de Camaras de Comercio, Indurstia y Navegación de España (Spanien), ibw- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Österreich) auch die Handwerkskammer Trier (Deutschland).

Projektziel war die Verhinderung von „Ausbildungsabbrüchen“ sowie die Verhinderung des Scheiterns an Abschlussprüfungen. Eindeutiger Projektschwerpunkt lag dabei auf der Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder beziehungsweise der Ausbildungsverantwortlichen und nicht so sehr bei den Lehrlingen selbst. Exemplarisch für die Elektroberufe und die Berufe Sanitär- und Heizungstechnik wurden konkrete Verbesserungsvorschläge und Hilfestellungen für Ausbilderinnen und Ausbilder in Form von Broschüren erarbeitet:

- Sozial- und berufspädagogische Grundlage eines Maßnahmen- und Schulungskonzeptes für Ausbildungsverantwortliche: Hier geht es um eine den persönlichkeitsbildenden Aspekt der Berufsbildung in den Vordergrund stellenden Beschreibung der Situation Jugendlicher.
- Leitfaden für Ausbildungsverantwortliche: Strategien gegen den Abbruch der Lehre und gegen Misserfolge bei der Lehrabschlussprüfung: Praktische Hilfe für Ausbilderinnen beziehungsweise Ausbilder und Ausbildungsverantwortliche im Umgang mit Lehrlingen
- Prüferinnen- und Prüferfibel für das Fachgespräch bei Lehrabschlussprüfungen im Bereich der Elektrotechnik, Sanitär- und Heizungstechnik: Tips und Hinweise für Prüferinnen und Prüfer

---

<sup>82</sup> vgl. ibw 1999

- Wer hilft bei Schwierigkeiten von/mit Lehrlingen? Eine Auswahl anlassbezogener Serviceangebote in Wien
- Ein innovatives Modell der Prüfungsvorbereitung – Intensivkurs im Vorfeld der Lehrabschlussprüfung im Bereich der Sanitär- und Heizungstechnik in der Bundeshauptstadt Wien.

Verbreitung finden die Broschüren über die Netzwerke der beteiligten Projektpartnerinnen bzw -partner, d.h. in Schulen, Weiterbildungseinrichtungen der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner sowie der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer, in Betrieben und Innungen etc.

EMKO überzeugt durch den Ansatz, die Kompetenzen der Ausbildungsverantwortlichen zu stärken. Auf die Wichtigkeit dieses Ursachenfeldes für Ausbildungsabbrüche beziehungsweise vorzeitige Vertragslösungen wurde im Rahmen der Studie bereits hingewiesen. Allerdings ist die bloße Verteilung von Broschüren hierfür unseres Erachtens nicht ausreichend. Notwendig erscheint es zudem, immer wieder das Problembewusstsein zu schärfen. Eine wirksame Unterstützung der Ausbildungsverantwortlichen ist nur durch den persönlichen Kontakt zu den AusbilderInnen und mittels weiterer Weiterbildungsmaßnahmen (Seminaren u.ä.) zu gewährleisten.

#### **6.2.4 Regionale *Ausbildungsbetreuung* in Schleswig-Holstein<sup>83</sup>**

Seit Anfang 1995 sind in Schleswig-Holstein im Rahmen eines landesweiten Modellprojekts (anfänglich 10) mittlerweile 11 regionale Ausbildungsbetreuerinnen und Ausbildungsbetreuer tätig. Ziel ihrer Arbeit ist es, Jugendliche zu motivieren, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen und diese erfolgreich abzuschließen beziehungsweise vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen zu vermeiden. Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr und auch aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Projektkoordination liegt bei der Beratungsgesellschaft für Beschäftigung in Schleswig-Holstein (BSH).

Die Wirksamkeit des Modellprojektes lässt sich allein daran erkennen, dass die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen abgenommen hat: Trotz der gestiegenen Zahl neu abgeschlossener Verträge sind die Vertragslösungen in Schleswig-Holstein von 5.575 im Jahr 1995 auf 4.887 1998 gesunken.<sup>84</sup>

Grundlage der sozialpädagogischen Arbeit der Ausbildungsbetreuerinnen und Ausbildungsbetreuer ist ein ganzheitlicher Beratungsansatz (aufsuchend, mobil, flexibel), der die individuellen Lebensumstände der Jugendlichen berücksichtigt und sie dabei unterstützt, den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden. Die Ausbildungsbetreuung richtet sich aber auch an Eltern, Betriebe, Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschulen, Träger der berufsvorbereitenden Maßnahmen. Die intensive und umfassende Hilfestellung für Jugendliche stützt sich auf drei Konzeptbausteine:

- Beratung/Betreuung, insbesondere in Konflikt- und Krisensituationen sowie Unterstützung bei der Berufs-, Bildungs- und Lebenswegplanung
- Kooperation mit verschiedenen Akteurinnen und Akteure der beruflichen Bildung und Koordination der Hilfeangebote für benachteiligte Jugendliche
- Öffentlichkeitsarbeit.

<sup>83</sup> vgl. BSH 1997 und 1999

<sup>84</sup> Die Vertragslösungsquote verringerte sich von 28,6 Prozent 1995 auf 24,3 Prozent 1998.

Unabhängig vom ganzheitlichen Beratungsansatz differieren die Arbeitsschwerpunkte in den einzelnen Regionen. Sie liegen je nach regionaler Notwendigkeit in der Verbesserung der Berufsorientierung in Hauptschulen, in der Nachbetreuung von Absolventinnen und Absolventen berufsvorbereitender Maßnahmen, in der Konzentration auf geschlechtsspezifische Probleme, der Beratung von Jugendlichen in überbetrieblicher Ausbildung etc. Ebenso unterschiedlich sind die Träger der Ausbildungsbetreuung, welche vom Jugendamt über die Kreishandwerkerschaft bis zu freien Trägern reichen.

Erwähnt werden soll die Ausbildungsbetreuung in Schleswig. Bemerkenswert ist diese nicht so sehr wegen der Zusammenarbeit verschiedener Ausbildungsverantwortlicher in einem Ausbildungs-Team (bestehend aus Ausbildungsbetreuer der Kreishandwerkerschaft Schleswig, einem Ausbildungsberater der Handwerkskammer Flensburg, einem Berufsberater des Arbeitsamtes Schleswig und einem Berufsschullehrer der Berufsschule Schleswig), denn aktiven Kooperation lassen sich auch in anderen Regionen Schleswig-Holsteins finden. Interessant ist jedoch, dass der Anstellungsträger der Ausbildungsbetreuung die Kreishandwerkerschaft Schleswig ist. Dadurch hat der Ausbildungsbetreuer direkten Zugang zur Lehrlingsrolle und kann somit *sogleich* nach Bekanntwerden der Vertragslösung aktiv werden beziehungsweise die betroffenen Jugendlichen direkt in ihrer Problemsituation ansprechen.

Ebenfalls Beachtung verdient die auf Anregung der Ausbildungsbetreuerinnen Ausbildungsbetreuer vom Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr entwickelte und eingerichtete „Richtlinie zur Förderung der Anschlussausbildung für Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher“.

Hier wurde ein Instrument geschaffen, mittels dessen Betriebe motiviert werden, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen und das nach einer vorzeitigen Vertragslösung eine nahtlose Anschlussausbildung im bisherigen Beruf sicherstellt. Das Land Schleswig-Holstein gewährt die Zuwendungen kleinen und mittleren Unternehmen aus der gewerblichen Wirtschaft oder den freien Berufen als Festbetragsfinanzierung; sie betragen 500,- DM pro Monat für die ersten sechs Monate der neuen Anschlussausbildung. Zur positiven Antragsbewilligung müssen Ausbildungsbetreuerinnen und Ausbildungsbetreuer bestätigen, dass das neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnis zusätzlich geschaffen wurde. Das vorherige Ausbildungsverhältnis der Jugendlichen muss mindestens sechs Monate bestanden haben.

Die Richtlinie ist seit Oktober 1998 in Kraft. Seither konnten 64 Jugendliche in eine zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsstelle vermittelt werden.

In Schleswig-Holstein wurde unseres Erachtens ein erfolgreiches Modellprojekt geschaffen, das wirksam vorzeitige Vertragslösungen vermeidet beziehungsweise Jugendliche nach einer Ausbildungsvertragslösung unterstützt. Gerade durch den aufsuchenden, flexiblen und mobilen Charakter des Beratungs- und Betreuungskonzeptes und dadurch, dass sich die Koordination der Hilfe an einer Stelle bündelt, wird eine bisher fehlende und im vorherigen Kapitel beschriebene Lücke im Hilfesystem geschlossen. Nachahmenswert ist zudem die Förderung der Anschlussausbildung.

## **6.2.5 Ausbildung - „Bleib dran“ Vermittlung bei Ausbildungskonflikten und deren Lösungen, Akademie für Arbeit und Politik Bremen<sup>85</sup>**

Das Projekt „Bleib dran“ Vermittlung von Ausbildungskonflikten und deren Lösungen“ ist der Akademie für Arbeit und Politik, einer Einrichtung der Universität Bremen, zugeordnet. Auf Initiative der Akademie für Arbeit und Politik entstand zunächst der Arbeitsausschuss „AusbildungsabbrecherInnen“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus Betrieben, Innungen, Handwerkskammer, Fachberufsschulen, Behörden, Arbeitsamt, Trägern der Jugendberufshilfe, Universität und Gewerkschaften. Dieser kam zu dem Ergebnis, dass die derzeitigen Beratungsangebote (Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern) nicht ausreichen und um ein weiteres Beratungs- und Vermittlungsangebot speziell bei betrieblichen Konflikten beziehungsweise zur Konfliktbewältigung ergänzt werden sollten.

Daraufhin wurde das Projekt „Bleib dran“ ins Leben gerufen, welches sich zum Ziel gemacht hat:

- Unreflektierte Abbrüche beziehungsweise Vertragslösungen zu vermeiden, zu reflektieren und zu konstruktiven Konfliktlösungen zu gelangen bei denen die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt werden. Dies bedeutet auch, dass der Abbruch beziehungsweise die Vertragslösung die beste Lösung sein kann,
- Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer sowie Ausbilderinnen und Ausbilder für typische Vertragslösungs- beziehungsweise Abbruchverhaltensweisen zu sensibilisieren,
- Förderung und Weiterentwicklung der Kooperation aller an der beruflichen Bildung beteiligten Personen und Institutionen.

Gegenwärtig steht das Angebot von „Bleib dran“ für Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche jener Berufsbereiche zur Verfügung, die die Problematik der vorzeitigen Vertragslösungen erkannt haben und bereit sind zur Zusammenarbeit, d.h. den Malerinnen beziehungsweise Malern und Lackierinnen beziehungsweise Lackierern, Glaserinnen und Glasern, Bäckerinnen und Bäckern, Fleischerinnen und Fleischern, Nahrungsmittelfachverkäuferinnen und -verkäufern, Elektroinstallateurinnen und -installateuren, Dachdeckerinnen und Dachdeckern, Friseurinnen und Friseuren sowie dem KfZ- Handwerk.

„Bleib dran“ ist an der Nahtstelle zwischen Fachberufsschule und Handwerksbetrieb angesiedelt. Konfliktintervention erfolgt durch Einzelberatung: mit Hilfe von Mediation gilt es, eine Verständigungsmöglichkeit aller beteiligten Konfliktparteien zu finden. Gleichzeitig handelt es sich auch um einen präventiven Arbeitsansatz, der die Ausbildungssituation in Betrieb und Schule begleitet. In den Bereich der Konfliktprävention beziehungsweise der Prävention von Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen fallen:

- Sechswöchige Treffen des weiterhin bestehenden „Arbeitsausschusses“
- Klassendiskussionen in der Berufsschule, in denen Konflikte thematisiert werden
- Informationsveranstaltungen in den Gremien des Handwerks, der Innungen und in Betrieben zum Thema Ausbildungsabbruch

---

<sup>85</sup> vgl. QUANTE-BRAND 1999, QUANTE-BRAND/MEHLIS 2000, QUANTE-BRAND/GRONWALD 1999, GRONWALD/QUANTE-BRAND/SCHRÖDER 1997

- Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern in Kooperation mit anderen Instituten
- Entwicklung von Materialien für Betriebe und Schulen in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Schule beziehungsweise Moderation der Kommunikation zwischen den Betrieben bei der Erstellung betrieblicher Ausbildungspläne
- Intensivierung der Lernortkooperation zwischen Berufsschule und Betrieben mit dem Ziel der Abstimmung von Theorie und Ausbildungspraxis.

Ähnlich wie die vorhergehenden Modellprojekte knüpft auch „Bleib dran“ dort an, wo das bestehende Hilfesystem für Auszubildende bisher unzulänglich war, nämlich an der Vermeidung und Lösung von Ausbildungskonflikten. Es zeichnet sich unseres Erachtens jedoch auch dadurch aus, dass, ähnlich wie die Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein, der Ansatz über die reine Konfliktvermittlung hinaus geht und zusätzlich die Kompetenz der Ausbildungsverantwortlichen durch die Erarbeitung von Materialien und Durchführung von Seminaren zu steigern sucht. Die Tatsache, dass in Klassendiskussionen Konflikte und „Ausbildungsabbruch“ thematisiert werden und weitere Aktivitäten für und mit Auszubildenden stattfinden, zeugt von einem aufsuchenden Beratungsansatz.

## 7 Die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen

Aus unserer Sicht lassen sich die bisherigen Erkenntnisse in folgenden 7 Punkten zusammenfassen:

### 1. Bei näherer Betrachtung erweist sich „Ausbildungsabbruch“ als komplexer und missverständlicher Begriff.

Der Begriff „Ausbildungsabbruch“ suggeriert den selbstgewählten und aktiven Verzicht von Jugendlichen auf ihren Ausbildungsplatz. Die herkömmlichen Statistiken erfassen jedoch unter diesem Begriff alle Formen der formalen Vertragslösung aus den unterschiedlichsten Gründen (zum Beispiel Fehlverhalten, ernsthafte gesundheitliche Einschränkungen, Umzug der Familie, auf Veranlassung des Betriebes, „berechtigte“ Kündigung des Auszubildenden bei Nichteinhaltung von Ausbildungspflichten, Betriebsschließung etc.) und mit unterschiedlichen Konsequenzen (Betriebs- oder Branchenwechsel, tatsächlicher Abbruch, Übergang in höherwertige Ausbildung).

Es bedarf daher aus unserer Sicht genereller Aufklärungsarbeit in der fachlichen wie politischen Diskussion über Ursachen, Formen und Wirkungen des Phänomens, um der im Alltag häufig missverständlichen Verwendung des Begriffs „Ausbildungsabbruch“ vorzubeugen.

Zumindest in der Fachdiskussion sollte in Zukunft auf den Begriff „vorzeitige Vertragslösung“ rekurriert werden.

### 2. Die Anwendung einer alternativen statistischen Berechnung reduziert die sogenannte „Abbruchquote“ im Vergleich zu den bisher veröffentlichten Zahlen um die Hälfte.

Der herkömmliche Indikator „Vertragslösungsquote“ bezieht die vorzeitigen Vertragslösungen aus allen drei Lehrjahren auf den Durchschnitt der Gesamtzahl der Ausbildungsverträge des ersten Lehrjahres (Neueintritte) der letzten drei Lehrjahre. Die mit diesem herkömmlichen Berechnungsmodell ermittelte Vertragslösungsquote beträgt circa 20 Prozent. Schlüssiger ist allerdings beim Indikator „Vertragslösungsquote“ die Vertragslösungen aus allen drei Lehrjahren auf die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge aller drei Lehrjahre zu beziehen. Unter Anwendung dieses alternativen Berechnungsmodells reduziert sich die Quote auf unter 10 Prozent aller Auszubildenden.

Um Fehlinterpretationen vorzubeugen, sollte künftig der Begriff „Vertragslösungsquote“ und nicht „Abbruchquote“ verwendet werden; zudem sollte der Indikator „Quote der Vertragslösungen“ auf die Auszubildenden aller drei Lehrjahre und nicht nur auf die Neueintritte bezogen sein.

### 3. Anders als der Begriff „Abbruch“ suggeriert, sind mehr als die Hälfte aller vorzeitigen Vertragslösungen für die Jugendlichen mit einer durchaus auch positiv zu bewertenden Perspektive verbunden.

Es gibt bisher keine verlässliche Erfassung des tatsächlichen Ausmaßes der „echten Abbrüche“; also der Vertragslösungen, die mit einem endgültigen Verzicht auf Ausbildung verbunden sind beziehungsweise keine weitere Bildungsperspektive für Jugendliche bedeuten. Deren Umfang wird auf Basis einer Modellstudie des BIBB auf unter 45 Prozent der als „vorzeitige Vertragslösung“ erfassten Fälle geschätzt (ver-

gleiche Kapitel 4). Somit liegt das sozialpolitisch bedeutsame Problempotential lediglich halb so hoch, wie bisher angenommen. Wird ergänzend die alternative statistische Berechnungsmethode zugrunde gelegt, liegt der Anteil der tatsächlichen, „echten Ausbildungsabbrüche“ nur noch bei etwa jedem zwanzigsten Auszubildenden eines Jahrgangs (circa 5 Prozent).

Die vorliegende BIBB-Untersuchung über den Verbleib Jugendlicher nach vorzeitigen Vertragslösungen belegt, dass diese bei der Mehrzahl der Fälle (circa 55 Prozent) letztendlich positive Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang der Auszubildenden hatte, d.h. beispielsweise durch die mittelfristige Fortsetzung einer Ausbildung oder die Aufnahme eines höherwertigeren Bildungsganges.

Um unmissverständliche und eindeutige quantitative Aussagen über das tatsächliche Ausmaß „echter Abbrüche“ zu erhalten, sollte über die Weiterentwicklung vorhandener statistischer Erfassungssysteme nachgedacht werden, die auf Formen der personengebundenen Verfolgung der Berufsausbildungsverhältnisse bei den zuständigen Stellen hinauslaufen müssten.

#### **4. Analog zu einem eher sinkenden Bundestrend zeigt Rheinland-Pfalz eher günstige Gesamtergebnisse mit nur geringen Auffälligkeiten in Branchen und Kammerbezirken.**

Im Vergleich der alten Bundesländer liegt Rheinland-Pfalz 1998 nach dem herkömmlichen Berechnungsmodell mit 22,3 Prozent vorzeitiger Vertragssauflösungen relativ günstig an 5. Stelle (Bayern 18,4 Prozent - Bremen 27,9 Prozent). Diskussionsbedürftige Unterschiede könnten in - im Vergleich zum Bundesdurchschnitt - leicht erhöhten Raten in Landwirtschaft und Handwerk gesehen werden.

Diskussionswürdig in Hinblick auf die Verbesserung von Informations- und Stützungssystemen vor allem der unterschiedlichen zuständigen Stellen erscheinen folgende Ergebnisse (nach alternativem Berechnungsmodell):

- Die Vertragslösungsrate im Handwerk (10,5 Prozent) ist fast doppelt so hoch wie die des Ausbildungsbereiches Industrie und Handel (5,6 Prozent).
- Seit Beginn der 80er Jahre bis Anfang der 90er war ein Anstieg der Vertragslösungsraten zu beobachten. Eine rückläufige Tendenz sowohl der Anzahl der vorzeitig gelösten Verträge als auch die Vertragslösungsraten wird seit 1994 sichtbar, wobei sich diese Tendenz 1998 nicht fortsetzte. Während dies auch (vor allem) für Ausbildungsberufe mit hohen Lösungsraten konstatiert werden kann, ist die Entwicklung in den meisten Berufen spezifischer und folgt keinem allgemeinen Trend.
- Zwischen den Ausbildungsberufen ergibt sich eine große Streuung sowohl in der Anzahl der vorzeitig gelösten Verträge als auch bezüglich des Niveaus der Vertragslösungsquoten: So fanden sich 1998 Quoten von weniger als einem Prozent beispielsweise bei den Verwaltungsangestellten oder Bankkaufleuten sowie Vertragslösungsquoten, die zweimal über dem Landesdurchschnitt (7,8 Prozent) lagen. Spitzenraten: Konditor/Konditorin (21,2 Prozent), Restaurantfachkraft (18,2 Prozent), Koch/Köchin (16,5 Prozent), Friseurin/Friseur (13,7 Prozent), Rechtsanwaltsangestellten (13,4 Prozent).
- Die Berufe aus den Bereichen Freie Berufe sowie Handwerk weisen durchweg hohen Vertragslösungsraten auf, relativ hohe Auflösungsraten im Bereich der Freien Berufe sind bei Rechtsanwaltsfachangestellten (13,4 Prozent) und Arzthelferinnen beziehungsweise Arzthelfern (8,8 Prozent) gegeben. Die Berufe

des Öffentlichen Dienstes und der Hauswirtschaft hingegen haben ausnahmslos niedrige Quoten. Lediglich in den Bereichen Landwirtschaft sowie Industrie und Handel finden sich Berufe mit sehr hohen wie auch mit sehr niedrigen Vertragslösungsquoten.

- Tendenziell finden sich höhere Vertragslösungsraten in Branchen mit vorwiegend kleineren Betrieben beziehungsweise „schwierigen“ Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Hotels-/Gaststätten, Nahrung-/Verkauf, Floristik).
- Die meisten, d.h. über die Hälfte der Vertragslösungen fallen auf Auszubildende des ersten Lehrjahres, wiederum um die Hälfte von ihnen befinden sich noch in der Probezeit. Bei einem weiteren Drittel der Vertragslösungen handelt es sich um Lehrlinge des zweiten Ausbildungsjahres und bei einem Fünftel um Lehrlinge des dritten Jahres.

**5. Den statistischen Ergebnissen entsprechend sehen auch die im Ausbildungssektor tätigen Praktikerinnen und Praktiker - abgesehen von einzelnen Problemkernen – in den letzten Jahren keine generell „auffällige“ Problemwicklung.**

Solche Problemkerne werden in neuen, hinsichtlich ihres Anforderungs- beziehungsweise Chancenprofils von Schule, Berufsberatung oder Betrieben noch nicht ausreichend kommunizierten Ausbildungsgängen (zum Beispiel Fachkraft Lagerwirtschaft), in sogenannten „Modeberufen“ (Floristik, Friseurin/Friseur, KFZ), bei bestimmten Gruppierungen benachteiligter Jugendlicher oder bei bestimmten Ausbildungsbetrieben mit branchen-, betriebs- oder personalspezifisch „schwierigen“ Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen gesehen.

**6. Die gängigen Beratungs- beziehungsweise Stützungs-systeme zur Vermeidung oder Bewältigung von Folgewirkungen vorzeitiger Vertragslösungen sind im Kern als tendenziell ausreichend, gleichwohl optimierungsfähig anzusehen.**

Neben der generellen – aus dieser Untersuchung allerdings nicht dezidiert begründbaren – Empfehlung zum Ausbau wirtschafts- und berufskundlicher Informationen und Praktika im Schulbereich beziehungsweise einer verbesserten Vorbereitung der Jugendlichen auf Ausbildung und Ausbildungsalltag, erscheinen folgende Überlegungen diskussionswürdig:

- Verbesserung der Information aller Beteiligten, besonders der Jugendlichen und Ausbilderinnen und Ausbilder über bestehende Angebote zum Beispiel bei Ausbildungsberatung und ausbildungsbegleitenden Hilfen; Ausbau dieser Angebote sowohl in qualitativer wie quantitativer Hinsicht.
- Aufbau beziehungsweise Verbesserung von „Assessmentverfahren“ zur „passgenauen“ Auswahl von Auszubildenden und Betrieben insbesondere für kleinere/mittlere Unternehmen zum Beispiel durch Kooperation zwischen Arbeitsverwaltung und Innungen.
- Verbesserung der Ausbildungsqualität durch Steigerung der Kompetenz von Ausbilderinnen und Ausbildern insbesondere im soziotechnischen Bereich, d.h. in der Einarbeitung, Führung und Leitung etwa durch Kommunikations- oder Konflikttrainings.

- Ein im Rahmen der Verbesserung der Ausbildungsqualität wichtiger Aspekt ist der Auf- beziehungsweise Ausbau von regionalen und berufsspezifischen Lernortkooperationen.
- Weitere Optimierung der bisher eher informellen Ansätze regionaler Kooperation, um aus der Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure vor Ort konkrete Hinweise für quantitativen Ausbaubedarf in einzelnen Regionen oder in Hinblick auf bestimmte Branchen (zum Beispiel Kammern der Freien Berufe) oder Berufsgruppen zu gewinnen.

**7. Trotz einer „Entwarnung“ aus Sicht der Statistik und der befragten Praktikerrinnen und Praktiker entsteht ein deutlicher bildungs- und sozialpolitischer Handlungsbedarf in Hinblick auf circa 2900 junge Abbrecherinnen und Abbrecher (darunter circa 2.000 arbeitslos) in RLP, die jährlich ohne Ausbildungsperspektive verbleiben.<sup>86</sup>**

Hier geht es mindestens um folgende Überlegungen:

- Schaffung verlässlicher institutioneller Erfassungs- beziehungsweise Meldestrukturen durch den Aufbau eines verbindlichen Frühwarnsystems zwischen Ausbildungsbetrieben, Kammern und Berufsschule.
- Flächendeckender Ausbau der u.a. mit dem Jugendsofortprogramm im Ansatz organisierten Formen „aufsuchender Kontakt- oder Beratungsarbeit“ mit Jugendlichen, Schulen und Betrieben, die über das zufällige Engagement einzelner Akteurinnen und Akteure hinausgehen (zum Beispiel über den Ausbau der Jugendberufshilfe nach SGB VIII, eventuell auch bei Kammern). Die Installierung aufsuchender, flexibler und mobiler Formen der Beratung und Betreuung von Abbrecherinnen und Abbrechern beziehungsweise Jugendlichen mit vorzeitigen Vertragslösungen durch Arbeitsverwaltung, Kammern oder freie Träger in besonders „belasteten“ Branchen oder Betriebsstrukturen erscheint als die dringlichste Maßnahme zur Prävention von unreflektierten „echten Abbrüchen“ einerseits sowie zur Intervention andererseits.
- Ein Fokus dieser aufsuchenden und niedrighschwelligen Beratungs- und Betreuungsgarbeit sollte auf der Konfliktprävention und Konfliktbewältigung liegen. Gerade hier beziehungsweise in schwierigen Kommunikationsstrukturen in den Betrieben aber auch Berufsschulen liegt ein Hauptgrund für das berufliche Scheitern von Jugendlichen. Dabei geht es nicht nur darum, mit Hilfe von Mediationsverfahren vermittelnd einzugreifen, sondern auch die Jugendlichen nach einer vorzeitigen Ausbildungsvertragslösung in eine neue Ausbildung zu begleiten.
- Auch hier sollten allerdings Bedarf, Ansatz und Reichweite jeweils durch die Akteure vor Ort spezifiziert und vereinbart werden, um ein Höchstmaß an Akzeptanz zwischen den institutionellen Ebenen, beteiligten Personen und den betroffenen Jugendlichen sicherzustellen.
- Um Vertragslöserinnen und Vertragslösern im Arbeitsmarkt zu halten und sie so vor Perspektivlosigkeit und Arbeitslosigkeit zu bewahren, ist es wichtig, den Übergang von Ausbildung zu Ausbildung zu erleichtern beziehungsweise zu fördern (beispielsweise durch das Land oder die Jugendberufshilfe). Die Richtlinie zur

---

<sup>86</sup> vgl. Kapitel 4 zur BIBB-Verbleibsstudie

Förderung der Anschlussausbildung des Landes Schleswig-Holstein ist hier hervorzuheben, ebenso wie die geplanten Übergangsangebote der Jugendberufshilfe der Stadt Offenbach. Während im letzteren Fall Betriebe subventioniert werden sollen, die Jugendliche übergangsweise bis zum Beginn ihrer neuen Ausbildung beschäftigen, werden in Schleswig-Holstein kleinere Betriebe und Unternehmen unterstützt, die einen zusätzlichen Ausbildungsplatz für Vertragslöserinnen und Vertragslösern schaffen.

- Die im Rahmen der Studie untersuchten Modellprojekte sind als – wenn nicht unmittelbar übertragbare, so dennoch diskussionswürdige - Beispiele dafür anzusehen, wie Lücken im bestehenden Hilfesystem geschlossen und „echte Ausbildungsabbrüche“ vermieden werden können.

Im Zusammenhang mit dem begrenzten Auftrag dieser Studie müssen vielfache notwendige empirische Ergebnisse insbesondere bezüglich der konkreten Ausprägung von Ausmaß, Entstehungsgeschichte und Wirkung vorzeitiger Vertragslösungen bei bestimmten Personengruppen, in bestimmten Branchen oder Betriebsformen und in bestimmten Regionen zukünftigen Einzeluntersuchungen vorbehalten bleiben.

Wir hoffen aber, dass bereits die hier vorgestellten Ergebnisse einen Beitrag dazu leisten können, die häufig überzeichnende öffentliche Diskussion des Phänomens „vorzeitige Vertragslösung“ ein wenig zu rationalisieren und die Voraussetzungen für gemeinsames Nachdenken der Akteurinnen und Akteure vor Ort über Notwendigkeit und Chancen zur Weiterentwicklung von Stützungssystemen zur Sicherung des Ausbildungserfolgs für Jugendliche und Ausbildungsbetriebe zu verbessern.

## Literatur

**Althoff, H. (1991a):**

Die fortdauernde Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen und Erklärungsmöglichkeiten für diese Entwicklung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 20 (1991) Heft 4, S. 3-5.

**Althoff, H. (1991b):**

Lehrvertragslösungen in der DDR. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 20 (1991) Heft 4, S. 18-22.

**Althoff, H. (1993):**

Statistische Übererfassung neuer Ausbildungsverträge und Ausbildungsabbruch. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 22 (1993) Heft 3, S. 26-31.

**Althoff, H. (1995):**

Die quantitativen Verluste durch Ausbildungsabbrecher und nicht bestandene Abschlussprüfungen. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 47 (1995) Heft 3, S. 71-79.

**AWO – Berufsbildungszentrum gGmbH des e.V. Arbeiterwohlfahrt KV Düsseldorf (Hrsg.) (1999):** „Step by Step.“ Eine Brücke zur Arbeitswelt, unveröffentlicht.

**Beratungsstelle Arbeit und Ausbildung – Fachstelle Jugendberufshilfe (Hrsg.) 2000:** „Take OF“ Projekt gegen Ausbildungsabbruch. Konzeptskizze, unveröffentlicht.

**BiBB (Hrsg.) (1998):**

Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden. Forschungsprojekt 1.4001. Arbeitspapier Heft 7, Berlin 1998.

**Braun, F./Lex, T./Rademacker, H. (1999):**

Probleme und Wege der beruflichen Integration von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Expertise. München.

**BSH (Beratungsgesellschaft für Beschäftigung in Schleswig-Holstein (Hrsg.) (1997):** Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein. Dritter Bericht (01/1995 – 06/1997). Neumünster.

**BSH – Beratungsgesellschaft für Beschäftigung in Schleswig-Holstein (Hrsg.) (1999):** Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein. Vierter Bericht (07/1997 – 03/1999). Neumünster.

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (1999):**

Jugendlichen ohne Berufsbildung. Eine BIBB/EMNID-Untersuchung. Bonn.

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.)(1999):**

Berufsbildungsbericht 1999. Bonn.

**Casper, Th./Mannhaupt, G. (1997):**

abH: Teilnahmeabbruch vermeiden! Warum Auszubildende (nicht) regelmäßig an den abH teilnehmen. Heidelberg.

**Casper, Th./Mannhaupt, G. (1999):**

abH-Teilnahme – Abbruch vermeiden. Wo liegen die Ursachen für Teilnahmeabbrüche, die mangelnde Motivation und die Nichtinanspruchnahme des Unterstützungsangebotes, welches abH den Auszubildenden bieten kann. In: direkt: Fördern und Qualifizieren, (1999) Heft 8, S. 28-31.

**Dauids, S. (1998):**

Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung, Bielefeld.

**Deuer, E. (1999):**

Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – unter besonderer Beleuchtung des betrieblichen Umfeldes. Diplomarbeit vorgelegt an der Universität Mannheim. Lehrstuhl Erziehungswissenschaft I. Prof. Dr. Ebner.

**Eckhardt, CH. (1999):**

Neue Wege zum Berufsabschluss. Ein Handbuch zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter (junger) Erwachsener. Bonn/Berlin/Nürnberg/Frankfurt.

**Ertelt, B.-J./Meinderink, J.-H./Seidel, G. (1998):**

Früherkennung vorzeitiger Ausbildungsabbrecher. Kasuistische Pilotstudie der Berufsberatung zur Früherkennung vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen. Mannheim.

**Ertelt, B.-J./Meinderink, J.-H./Seidel, G. (1999):**

Früherkennung vorzeitiger Ausbildungsabbrecher. Kurzfassung einer kasuistischen Pilotstudie der Berufsberatung zur Früherkennung vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen. In: ibv Nr. 16 vom 21. April 1999.

**Faßmann, H. (1997):**

Früherkennung und Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken. Nürnberg (IAB BeitrAB 206).

**Faßmann, H. (1998):**

Das Abbrecherproblem – die Probleme der Abbrecher. Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken. In: ibv: Nr. 34 vom 26. August 1998.

**Gellhardt, H./Kohlmeyer, K./Theisen, M. (1995):**

Anatomie des Ausbildungsabbruchs. Quantitative und qualitative Aspekte eines bildungspolitischen Problems. Berlin.

**Gronwald, D. (1997):**

Der Ausbildungsabbruch in der handwerklichen Ausbildung. In: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.): Workshop „AusbildungsabbrecherInnen ein bildungspolitisches Problem“. Dokumentation. Bremen, S. 29-33.

**Gronwald, D./Quante-Brandt, E./Schröder, G. (1997):**

Die Clearingstelle. In: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.): Workshop „AusbildungsabbrecherInnen ein bildungspolitisches Problem“. Dokumentation. Bremen, S. 34-61.

**Hahn, A./Twardy, M. (1996):**

Ausbildungsabbruch im Dachdeckerhandwerk. Aus der Sicht von Berufsschullehrern: Hemmnisse und Möglichkeiten zur Verhinderung von Ausbildungsabbruch. Köln.

**Handwerkskammer Trier (Hrsg.) (1991):**

Vorzeitige Auflösung von Lehrverträgen. Eine Untersuchung der HWK Trier. Trier.

**Hensge, K. (1989):**

Ausbildungsabbruch – Versuch einer biographischen Einordnung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 18 (1989) Heft 2, S. 22-25.

**ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hrsg.) (1999):**

EMKO. Erhöhung der Erfolgsquoten in der beruflichen Erstausbildung. Entwicklung eines Maßnahmen- und Schulungskonzeptes für Ausbildungsverantwortliche im Bereich Elektrotechnik und Sanitär- und Heizungstechnik. Projektzusammenfassung. Wien.

**Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein (1998):**

Richtlinie zur Förderung der Anschlussausbildung für Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher vom 14.10.1998. GI.Nr. 6608.1. Kiel.

**Kloas, W. (1991):**

Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung – quantitative und qualitative Aspekte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 20 (1991) Heft 4, S. 14-18.

**Kohlmeyer, K. (1996):**

Konflikt als Chance – abH als wirksames Mittel zur Verhinderung von Ausbildungsabbruch. In: direkt: Fördern und Qualifizieren, (1996) Heft 3, S. 24-28.

**Kohlmeyer, K. (1997):**

Beratungsangebot für abbruchgefährdete Jugendliche. In: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.): Workshop „AusbildungsabbrecherInnen ein bildungspolitisches Problem“. Dokumentation. Bremen, S. 65-76.

**Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland (Hrsg.) (1991):**

Lösungen von Ausbildungsverträgen – Analysen und Aktivitäten zur Vermeidung endgültiger Ausbildungsabbrüche. Saarbrücken.

**Laszlo, A. (1991):**

Gibt es Anlass, die steigende Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge mit wachsender Sorge zu betrachten? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 20 (1991) Heft 4, S. 6-9.

**Laszlo, A. (1996):**

Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 25 (1996) Heft 2, S. 56-58.

**Laszlo, A./Menk, A./Schiemann, M. (1997):**

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 26 (1997) Heft 4, S.36-39.

**Laszlo, A./Schiemann, M. (1991):**

Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 20 (1991) Heft 4, S. 9-14.

**Pfeiffer, B. (1997):**

Das Ausbildungsangebot der westdeutschen Betriebe 1995 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: BWP, 26 (1997) Heft 3, S. 10-16.

**Quante-Brandt, E. (1998):**

Existieren geschlechtsspezifische Gründe für vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen von jungen Frauen? In: berufsbildung, (1998) Heft 5, S. 34-35.

**Quante-Brandt, E./Gronwald, D. (1999):**

Ausbildungsabbrüche vermeiden durch betriebliche Konfliktvermittlung? In: berufsbildung, (1999) Heft 59, S. 36-38.

**Quante-Brandt, E./Mehlis, P. (2000):**

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch Beratung und Vermittlung bei Ausbildungskonflikten. In: BLZ, 3 (2000) Heft 4, S.21.

**Rose, D. (1994):**

Ich geh' jetzt gern zur Arbeit. In: berufsbildung, 48 (1994) Heft 29, S. 41-44.

**Sandritter, J. (1999):**

Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – Schulisches Umfeld. Diplomarbeit an der Universität Mannheim. Lehrstuhl Erziehungswissenschaft I.

**Schiemann, M. /Menk, A./Bönisch, I. (1997):**

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ausgewählte Kammerergebnisse im Vergleich zum Gesamt-/Bereichsbestand. Handwerkskammer Koblenz.

**Schweikert, K. (1991):**

Abbruch der Ausbildung bei ausländischen Jugendlichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 20 (1991) Heft 4, S. 22-23.

**Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.) ( 1998):**

Berufliche Bildung 1998. Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur. Reihe 3 Berufliche Bildung. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.) (1998):**

Fachserie 11 Bildung und Kultur. Reihe 3 Berufliche Bildung. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.) (1999):**

Berufsbildungsstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Wiesbaden.

**Troltsch, K./Laszlo, A. (1999):**

Veränderungen der Ausbildungschancen an der ersten Schwelle für Jugendliche seit Ende der achtziger Jahre. In: ibv Nr. 39 vom 29. September 1999.

**Weiß, A. (1997):**

Ausbildungserfolge sicherstellen. Ausbildungsqualifikation zur Verbesserung der Ausbildungssituation. In: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.): Workshop „AusbildungsabbrecherInnen ein bildungspolitisches Problem“. Dokumentation. Bremen, S. 77-79.

**Werner, R. (1999):**

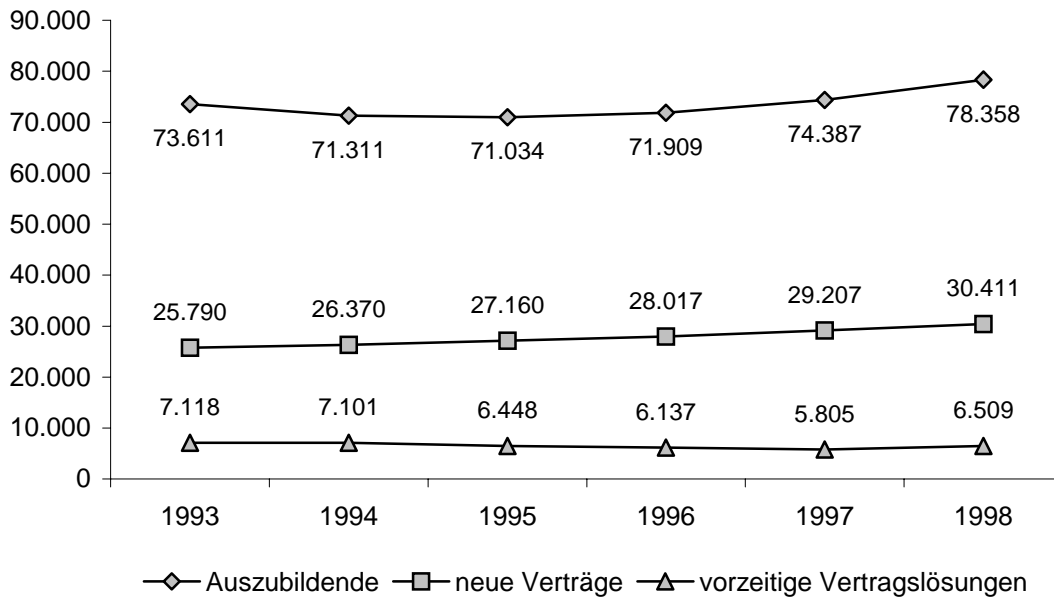
Erfolgsquote der Auszubildenden bei 94% – neue Berechnungsmethoden berücksichtigt Wiederholer. In: ibv Nr. 1 vom 6. Januar 1999.

**Wollersheim, B. (1995):**

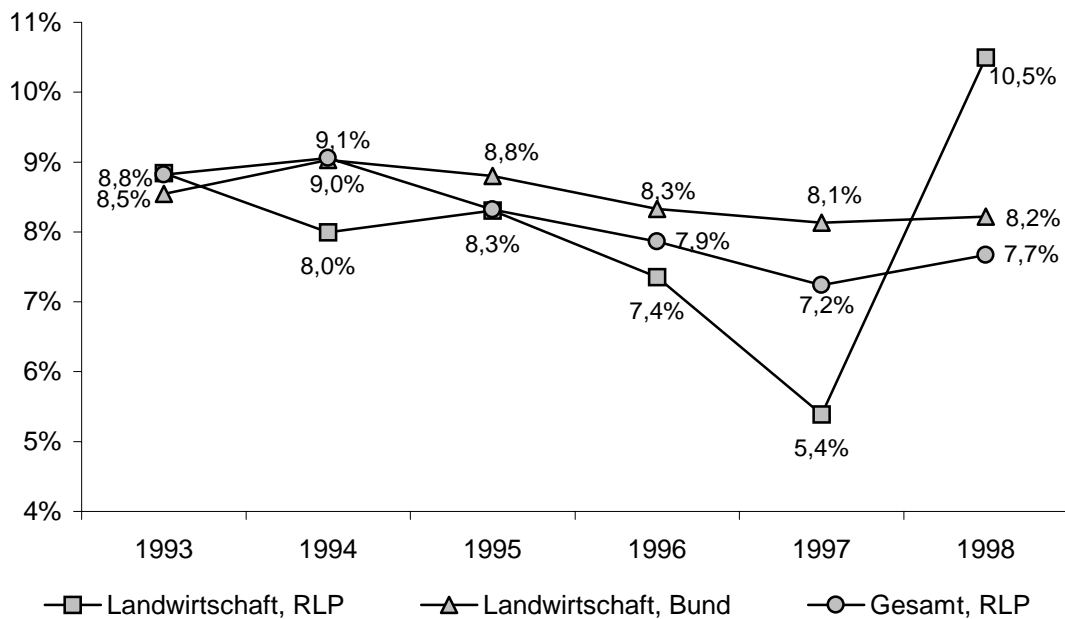
Ausbildungsabbruch muss nicht sein - „abH“ bei Schwierigkeiten in der Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 91 (1995), Heft 4.

## Anhang

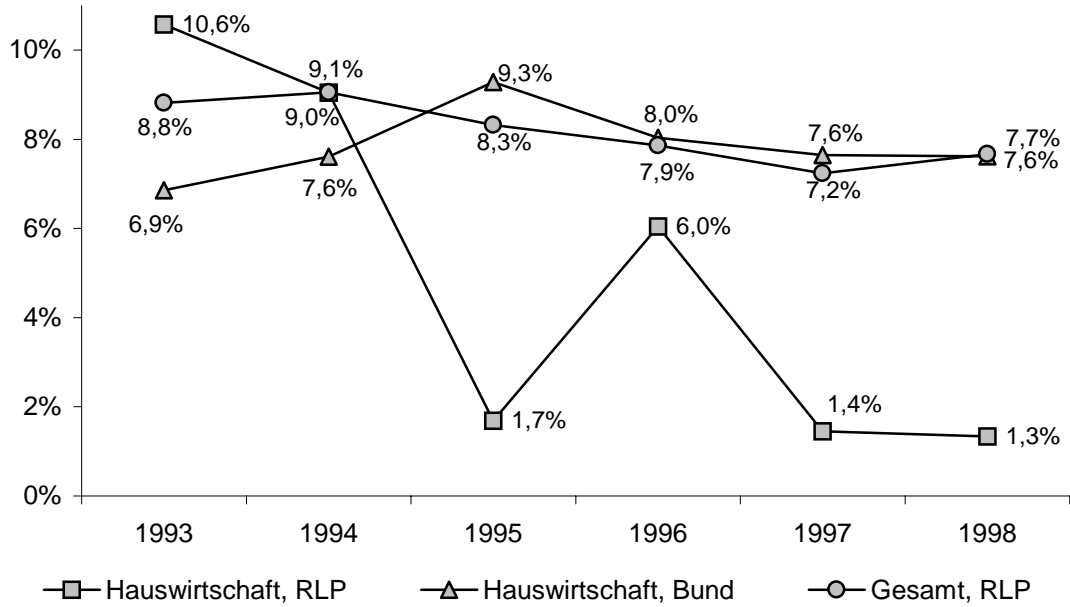
**Abbildung 1: Auszubildende, neu abgeschlossene Verträge und vorzeitig gelöste Verträge in Rheinland-Pfalz seit 1993**



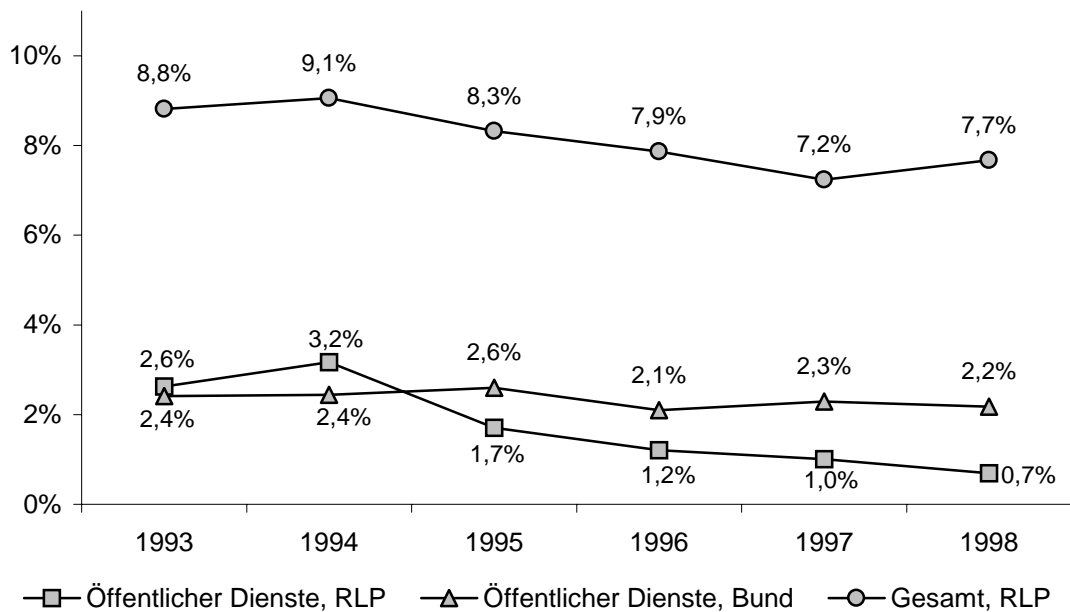
**Abbildung 2: "Alternative Vertragslösungsrate" in der rheinland-pfälzischen Landwirtschaft im Vergleich zum bundesweiten Landwirtschaftsbereich sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**



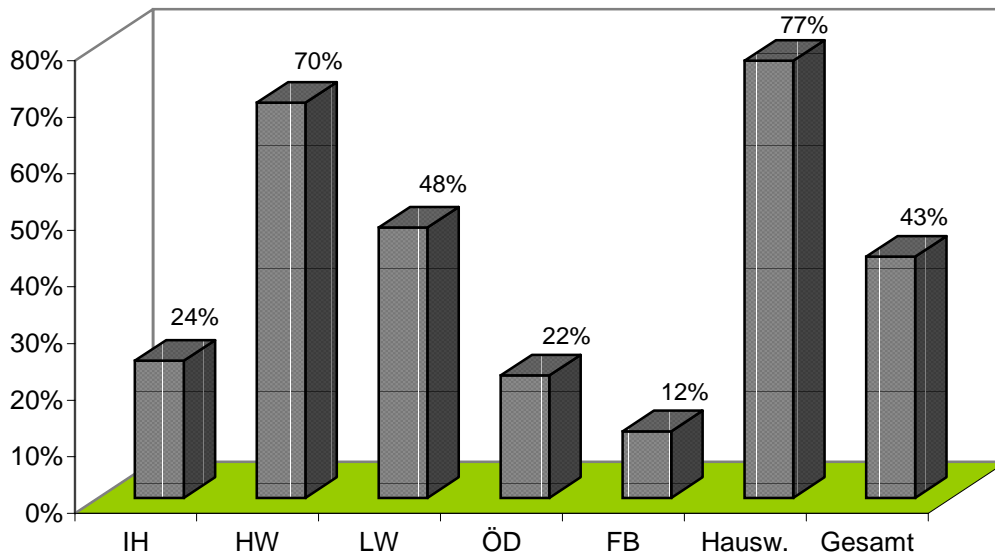
**Abbildung 3: „Alternative Vertragslösungsrate“ im rheinland-pfälzischen Hauswirtschaftsbereich im Vergleich zum bundesweiten Hauswirtschaftsbereich sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**



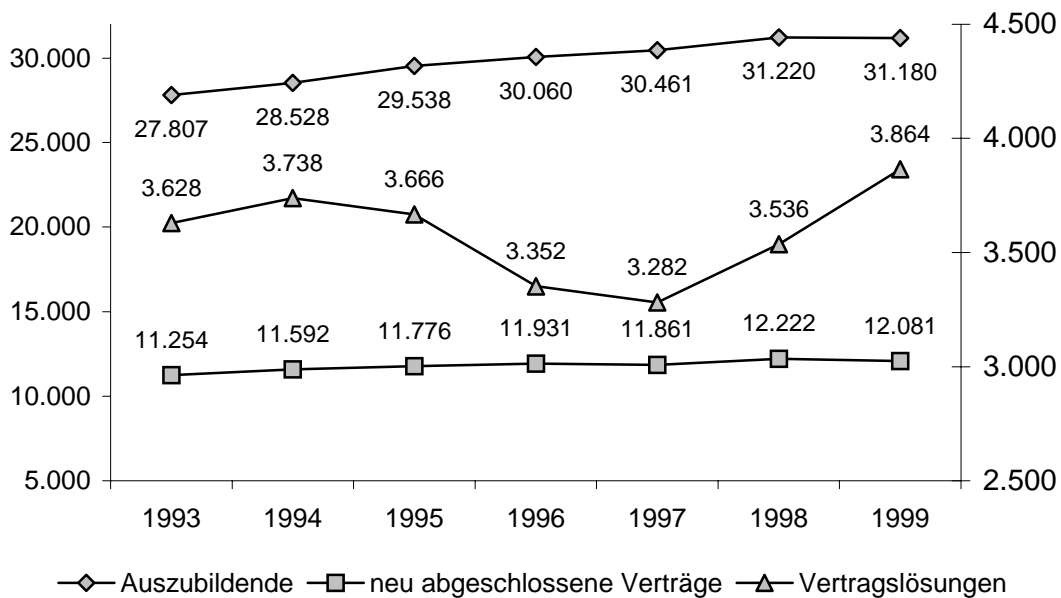
**Abbildung 4: „Alternative Vertragslösungsrate“ im rheinland-pfälzischen Öffentlichen Dienst im Vergleich zum bundesweiten Bereich des Öffentlichen Dienstes sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**



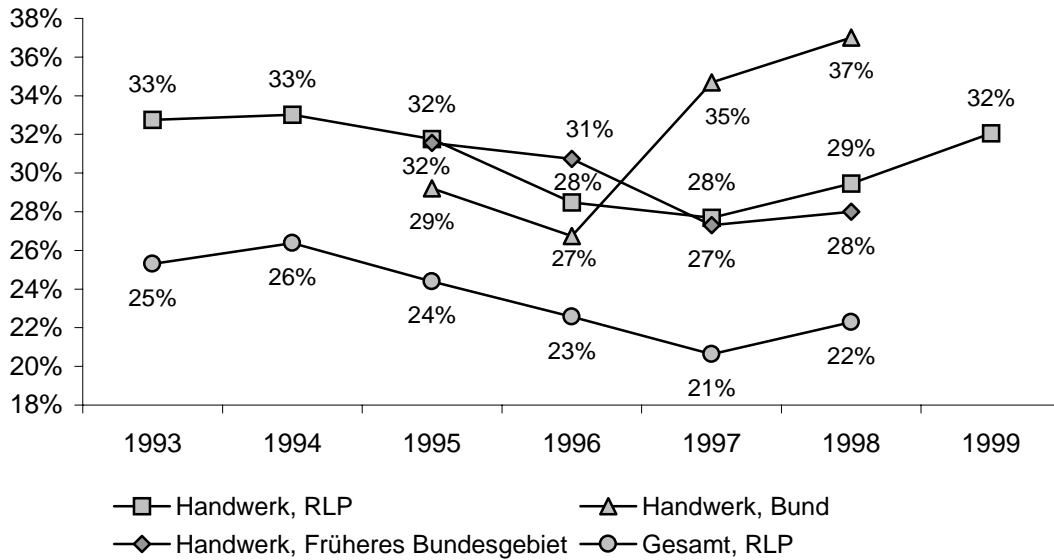
**Abbildung 5: Anteil der Auszubildenden mit und ohne Hauptschulsabschluss oder mit BGJ- oder BVJ-Abschluss in Rheinland-Pfalz 1998**



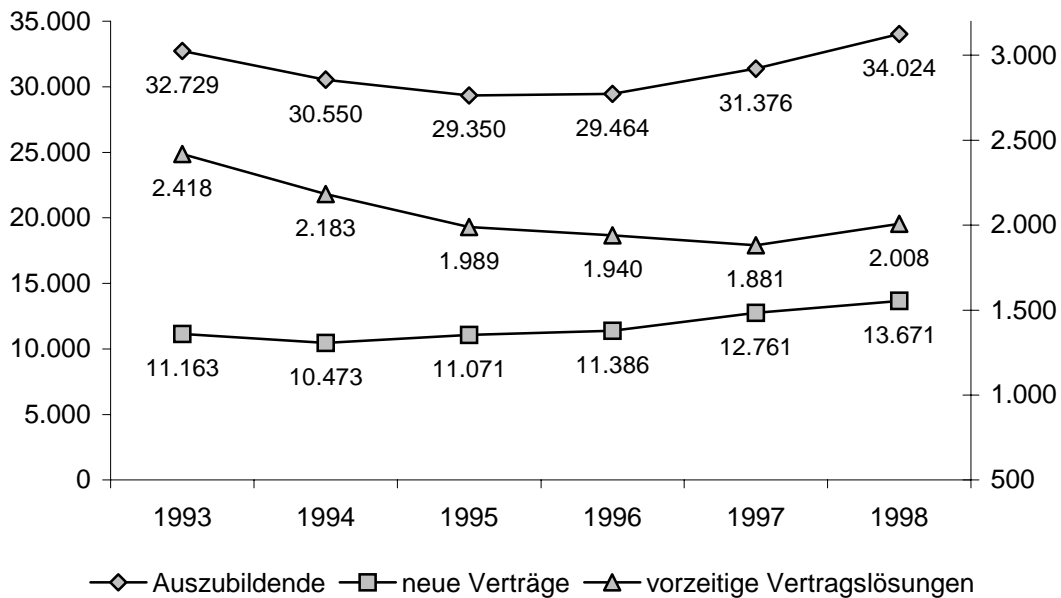
**Abbildung 6: Auszubildende, neu abgeschlossene Verträge und vorzeitig gelöste Verträge im rheinland-pfälzischen Handwerk seit 1993**



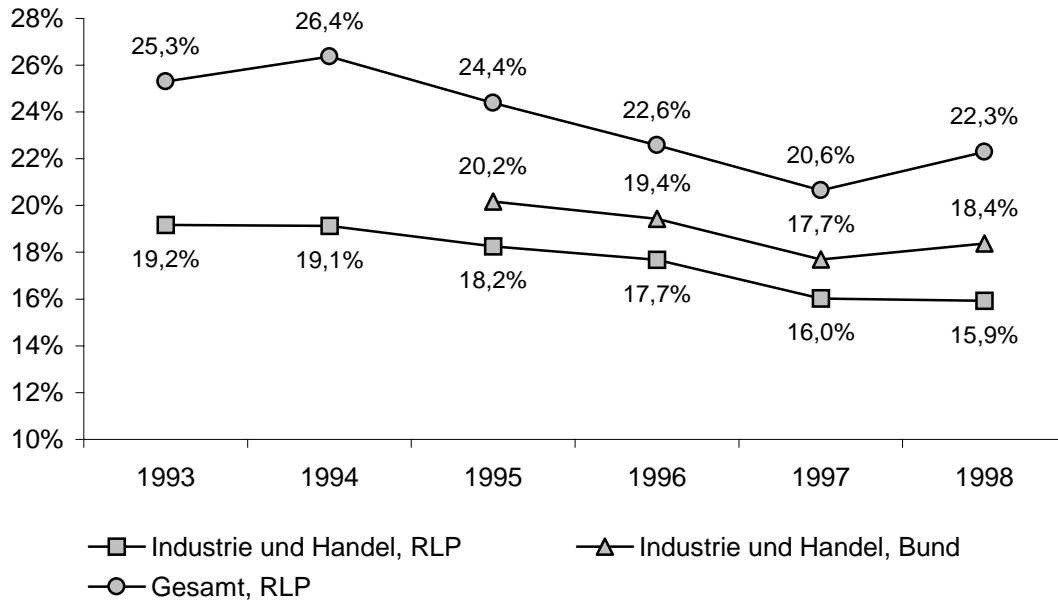
**Abbildung 7: „Herkömmliche Vertragslösungsrate“ im rheinland-pfälzischen Handwerk im Vergleich zum bundesweiten Handwerksbereich sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**



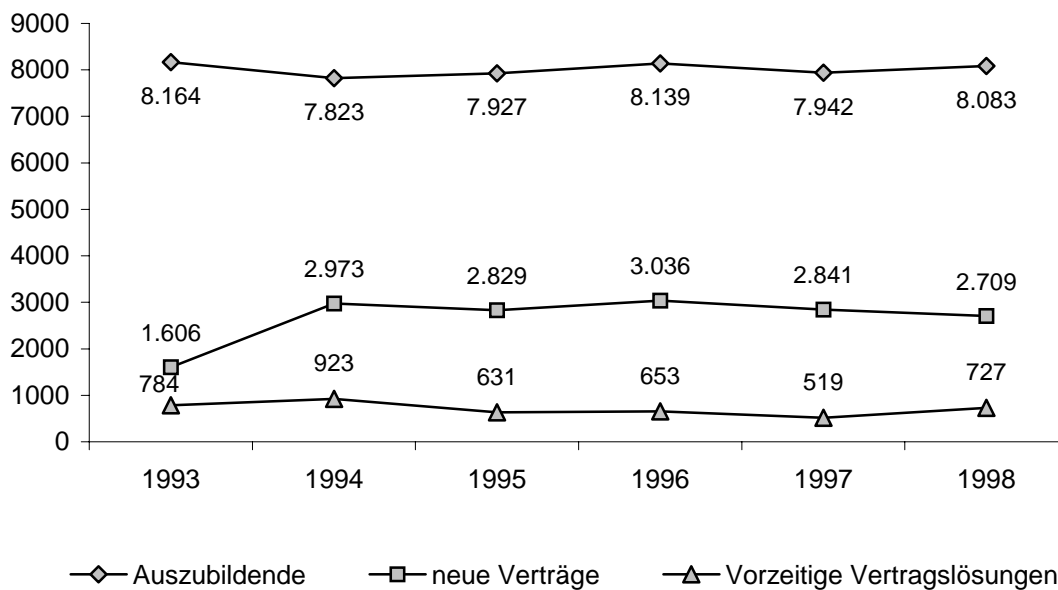
**Abbildung 8: Auszubildende, neu abgeschlossene Verträge und vorzeitig gelöste Verträge im rheinland-pfälzischen Bereich Industrie und Handel seit 1993**



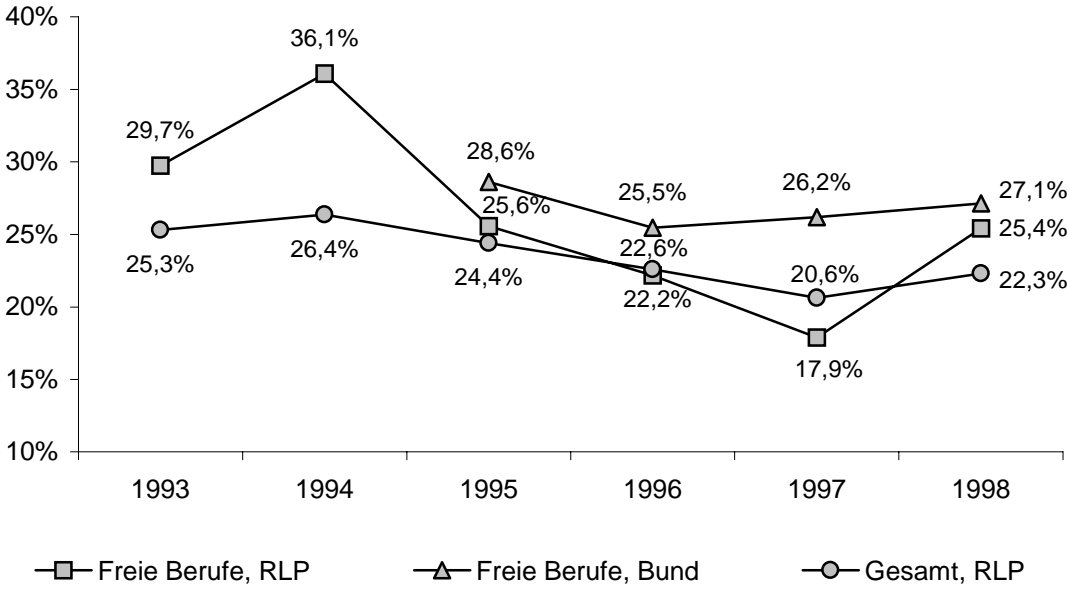
**Abbildung 9: „Herkömmliche Vertragslösungsrate“ im rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelsbereich im Vergleich zum bundesweiten Industrie und Handel sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**



**Abbildung 10: Auszubildende, neu abgeschlossene Verträge und vorzeitig gelöste Verträge in den rheinland-pfälzischen Freien Berufen seit 1993**



**Abbildung 11: „Herkömmliche Vertragslösungsrate " in den rheinland-pfälzischen Freien Berufen im Vergleich zu den bundesweiten Freien Berufen sowie zum Landesdurchschnitt seit 1993**



**Tabelle 1: Auszubildende, vorzeitig gelöste Verträge und „alternative Vertragslösungsrate“ in den vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammerbezirken seit 1993**

**Auszubildende:**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
HWK-Koblenz	10.764	11.110	11.620	11.728	11.879	12.194	12.341
HWK-Kaiserslautern	8.795	9.019	9.326	9.698	9.815	9.918	9.863
HWK-Mainz	3.766	3.836	3.880	3.851	3.878	4.025	3.959
HWK-Trier	4.482	4.563	4.709	4.783	4.889	5.083	5.017

**Vorzeitig gelöste Verträge:**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
HWK-Koblenz	1.178	1.348	1.403	1.144	1.171	1.307	1.364
HWK-Kaiserslautern	1.520	1.434	1.401	1.327	1.274	1.384	1.475
HWK-Mainz	488	556	477	474	469	498	574
HWK-Trier	442	400	385	407	368	347	451

**"alternative Vertragslösungsrate":**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
HWK-Koblenz	9,9%	10,8%	10,8%	8,9%	9%	9,7%	10%
HWK-Kaiserslautern	14,7%	13,7%	13,1%	12%	11,5%	12,3%	13%
HWK-Mainz	11,5%	12,7%	11%	11%	10,8%	11%	12,7%
HWK-Trier	9%	8,1%	7,6%	7,8%	7%	6,4%	8,3%

**Tabelle 2: Auszubildende, vorzeitig gelöste Verträge und „alternative Vertragslösungsrate“ in den vier rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammerbezirken seit 1993**

**Auszubildende:**

	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
IHK-Koblenz	12452	11443	11180	11257	12194	13287
IHK-Ludwigshafen	12070	11016	10395	10396	11047	11991
IHK-Mainz	4186	4404	4209	4247	4417	4794
IHK-Trier	4021	3687	3566	3548	3718	3952

**Vorzeitig gelöste Verträge:**

	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
IHK-Koblenz	1022	952	866	759	778	785
IHK-Ludwigshafen	829	716	654	700	650	731
IHK-Mainz	281	248	266	269	257	265
IHK-Trier	286	267	203	212	196	254

**"alternative Vertragslösungsrate":**

	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
IHK-Koblenz	7,6%	7,7%	7,2%	6,3%	6,0%	5,6%
IHK-Ludwigshafen	6,4%	6,1%	5,9%	6,3%	5,6%	5,7%
IHK-Mainz	6,3%	5,3%	5,9%	6,0%	5,5%	5,2%
IHK-Trier	6,6%	6,8%	5,4%	5,6%	5,0%	6,0%

**Tabelle 3: Überblick ausgewählter Berufe: Auszubildenden, neue Verträge, vorzeitig gelöste Verträge, „alternative Vertragslösungsrate“ Rheinland-Pfalz und Bund, 1998**

	Ausbild. bereich	Azubis	gel. Ver. <sup>1</sup>	neue Ver.	alternative Vertragslösungsrate RLP			zum Landesdurchschnitt + = höher**	zur Quote im Bund + = höher***	alternative Vertragslösungsrate Bund		
					1997	1998	1997 - 1998			1997	1998	1997 - 1998
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	379	2	133	1,4%	0,5%	-0,8%	-7,2%	-1,8%	3,3%	2,3%	-1,0%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	914	6	328	0,6%	0,7%	0,0%	-7,0%	-1,1%	1,5%	1,8%	0,3%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	443	3	106	0,9%	0,7%	-0,2%	-7,0%	-1,2%	1,6%	1,9%	0,3%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	2076	16	868	1,3%	0,8%	-0,5%	-6,9%	-0,6%	1,3%	1,3%	0,0%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	1086	10	309	1,9%	0,9%	-1,0%	-6,8%	-0,9%	1,7%	1,8%	0,0%
Hauswirtschaftler/in u. Betriebshelfer/in	Hausw.	1126	17	406	1,6%	1,5%	-0,1%	-6,2%	-6,3%	7,9%	7,8%	-0,1%
Industriekaufmann/kauffrau		2779	62	1214	2,5%	2,2%	-0,3%	-5,5%	-0,5%	2,5%	2,7%	0,1%
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien		102	3	99		2,9%	2,9%	-4,8%	0,2%		2,6%	2,6%
Kaufmann/Kauffrau f. Bürokom.		939	31	383	2,0%	3,2%	1,2%	-4,5%	-2,2%	4,3%	5,4%	1,1%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	377	13	166	2,6%	3,3%	0,7%	-4,4%	0,0%	3,4%	3,4%	0,0%
Landwirt/in, Winzer/in	(Lw)	605	21	244	2,7%	3,4%	0,6%	-4,3%	-2,1%	5,1%	5,4%	0,3%

<sup>1</sup> gel. Ver. = gelöste Verträge

	Ausbild. bereich	Azubis	gel. Ver. <sup>2</sup>	neue Ver.	alternative Vertragslösungsrate RLP			zum Landesdurchschnitt + = höher**	zur Quote im Bund + = höher***	alternative Vertragslösungsrate Bund		
					1997	1998	1997 - 1998			1997	1998	1997 - 1998
Maschinenbau- u. Wartungsber.*		3077	116	943	3,8%	3,6%	-0,2%	-4,1%	-0,2%	4,0%	3,8%	-0,2%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	471	23	185	6,0%	4,7%	-1,4%	-3,0%	-1,0%	5,1%	5,7%	0,6%
Tech. Zeichner/in u. Bauzeichner/in		1455	72	525	5,2%	4,7%	-0,5%	-3,0%	-0,2%	4,9%	4,9%	0,1%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	(IH)	1906	107	810	4,5%	5,3%	0,8%	-2,4%	0,2%	4,5%	5,1%	0,5%
Augenoptiker/in	(Hw)	303	18	107	6,2%	5,6%	-0,6%	-2,1%	-1,4%	6,8%	7,0%	0,2%
Radio- u. Fernstechniker/in	(Hw)	355	22	111	10,7%	5,8%	-4,9%	-1,9%	-1,0%	7,9%	6,8%	-1,0%
Zahnarzthelfer/in	(FB)	2018	130	641	4,6%	6,1%	1,5%	-1,6%	-3,8%	9,4%	9,8%	0,4%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	3124	207	1271	6,6%	6,2%	-0,4%	-1,5%	-0,4%	6,0%	6,6%	0,6%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	1139	80	399	0,0%	6,6%	6,6%	-1,1%	0,7%	6,4%	5,9%	-0,6%
Bürokaufmann/kauffrau		4032	322	1721	6,9%	7,4%	0,5%	-0,3%	0,1%	6,6%	7,3%	0,7%
Kaufmann/Kauffrau Einzelhandel		2582	208	1174	7,7%	7,5%	-0,2%	-0,2%	-1,5%	8,3%	8,9%	0,7%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	4300	348	1363	7,8%	7,5%	-0,3%	-0,2%	1,1%	6,3%	6,4%	0,1%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	672	57	267	8,5%	7,8%	-0,7%	0,1%	0,6%	6,3%	7,2%	0,9%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	2552	219	862	7,0%	7,9%	0,9%	0,2%	0,7%	7,0%	7,2%	0,3%

<sup>2</sup> gel. Ver. = gelöste Verträge

	Ausbild. bereich	Azubis	gel. Ver. <sup>3</sup>	neue Ver.	alternative Vertragslösungsrate RLP			zum Landesdurchschnitt	zur Quote im Bund	alternative Vertragslösungsrate Bund		
					1997	1998	1997 - 1998			+ = höher**	+ = höher***	1997
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	1429	126	466	6,7%	8,1%	1,4%	0,4%	0,5%	7,0%	7,6%	0,7%
Dachdecker/in	(Hw)	812	77	336	8,9%	8,7%	-0,3%	1,0%	-2,1%	10,6%	10,7%	0,1%
Arzthelfer/in	(FB)	2719	261	911	6,6%	8,8%	2,2%	1,1%	0,5%	8,0%	8,2%	0,2%
Tischler/in	(Hw)	2456	258	1057	8,8%	9,5%	0,7%	1,8%	1,9%	7,0%	7,6%	0,5%
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	365	39	124	9,5%	9,7%	0,2%	2,0%	2,2%	6,1%	7,5%	1,4%
Zahntechniker/in	(Hw)	616	66	170	8,8%	9,7%	0,9%	2,0%	1,9%	6,8%	7,8%	1,0%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	325	35	145	6,6%	9,7%	3,1%	2,0%	1,8%	6,9%	7,9%	1,0%
Verkäufer/in	(IH)	1069	116	592	11,6%	9,8%	-1,8%	2,1%	-2,6%	12,7%	12,4%	-0,3%
Florist/in	(IH)	323	39	137	12,7%	10,8%	-1,9%	3,1%	0,3%	9,9%	10,4%	0,5%
Maurer/in (v.a. HW)		1189	149	515	12,0%	11,1%	-0,9%	3,4%	0,8%	10,1%	10,3%	0,2%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	908	115	450	8,1%	11,2%	3,1%	3,5%	1,7%	8,3%	9,6%	1,3%
Stukkateur/in	(Hw)	307	39	224	8,6%	11,3%	2,7%	3,6%	-0,4%	12,2%	11,7%	-0,5%
Metallbauer/in	(Hw)	1949	249	756	11,7%	11,3%	-0,3%	3,6%	2,1%	8,8%	9,2%	0,4%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	1617	218	775	12,3%	11,9%	-0,4%	4,2%	0,9%	10,1%	11,0%	0,9%

<sup>3</sup> gel. Ver. = gelöste Verträge

	Ausbild. bereich	Azubis	gel. Ver. <sup>4</sup>	neue Ver.	alternative Vertragslösungsrate RLP			zum Landesdurchschnitt + = höher**	zur Quote im Bund + = höher***	alternative Vertragslösungsrate Bund		
					1997	1998	1997 - 1998			1997	1998	1997 - 1998
Fleischer/in (vor allem HW)		595	82	278	13,3%	12,1%	-1,2%	4,4%	2,0%	9,6%	10,1%	0,5%
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen*		571	80	318	1,7%	12,3%	10,6%	4,6%	7,4%	4,3%	4,9%	0,6%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	1623	238	512	8,4%	12,8%	4,4%	5,1%	4,3%	7,9%	8,5%	0,6%
Bäcker/in	(Hw)	1107	165	496	12,8%	13,0%	0,2%	5,3%	0,9%	11,3%	12,1%	0,8%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	1460	226	496	6,4%	13,4%	7,0%	5,7%	4,0%	12,4%	9,5%	-3,0%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	2041	321	925	12,7%	13,6%	0,9%	5,9%	2,0%	11,2%	11,6%	0,4%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	1363	215	583	13,6%	13,6%	0,0%	5,9%	1,2%	12,3%	12,5%	0,2%
Friseur/in	(Hw)	2121	338	1004	15,9%	13,7%	-2,1%	6,0%	0,8%	13,6%	12,9%	-0,7%
Gärtner/in	(Lw)	717	116	251	6,0%	13,9%	7,9%	6,2%	4,4%	9,3%	9,5%	0,2%
Koch/Köchin	(IH)	1273	252	597	13,8%	16,5%	2,8%	8,8%	1,8%	14,4%	14,7%	0,3%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	311	69	161	16,8%	18,2%	1,4%	10,5%	2,6%	16,0%	15,6%	-0,5%
Konditor/in	(Hw)	304	82	135	14,2%	21,2%	7,0%	13,5%	9,4%	11,2%	11,8%	0,7%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

\*\* zu lesen: „alternative Vertragslösungsrate“ von 1998 ist höher/niedriger als der Landesdurchschnitt von Rheinland-Pfalz

\*\*\* zu lesen: „alternative Vertragslösungsrate“ von 1998 ist höher/niedriger als die des Bundes in diesem Beruf

<sup>4</sup> gel. Ver. = gelöste Verträge

**Tabelle 4: Überblick ausgewählter Berufe: Auszubildenden, neue Verträge, vorzeitig gelöste Verträge, „herkömmliche Vertragslösungsrate“ Rheinland-Pfalz und Bund, 1998**

	Ausbild. bereich	gel. Ver.	herkömmliche Vertragslösungsrate RLP			zum Landesdurchschnitt	zur Quote im Bund	herkömmliche Vertragslösungsrate Bund		
			1997	1998	1997-1998			+ = höher**	+ = höher***	1997
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	2	4,1%	1,5%	-2,6%	-20,8%	-5,2%	10,3%	6,8%	-3,5%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	16	3,1%	1,9%	-1,2%	-20,4%	-1,6%	3,4%	3,5%	0,1%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	6	1,8%	2,0%	0,1%	-20,3%	-3,3%	4,4%	5,3%	0,9%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	3	3,5%	2,8%	-0,7%	-19,5%	-4,0%	5,6%	6,8%	1,2%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	10	7,4%	3,4%	-4,0%	-18,9%	-3,2%	6,4%	6,6%	0,2%
Hauswirt/in u. Betriebshelfer/in		17	4,9%	4,5%	-0,4%	-17,8%	-18,0%	22,5%	22,5%	0,0%
Industriekaufmann/kauffrau (v.a. IH)		62	6,0%	5,5%	-0,5%	-16,8%	-1,7%	6,7%	7,1%	0,4%
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien		3		9,1%	9,1%	-13,2%	0,2%		8,9%	8,9%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	13	6,6%	9,4%	2,8%	-12,9%	-0,5%	9,4%	9,9%	0,5%
Landwirt/in, Winzer/in	(Lw)	21	7,8%	10,3%	2,5%	-12,0%	-3,6%	12,9%	13,9%	1,0%
Kaufmann/Kauffrau f. Bürokomm.		31	7,5%	11,7%	4,2%	-10,6%	-4,2%	12,7%	15,8%	3,1%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	23	16,1%	12,5%	-3,6%	-9,8%	-3,6%	14,4%	16,1%	1,7%
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen*		80	4,4%	12,5%	8,1%	-9,8%	-2,2%	12,5%	14,7%	2,2%
Maschinenbau- u. Wartungsberufe*		116	13,0%	12,6%	-0,4%	-9,7%	-0,7%	13,9%	13,3%	-0,6%
Technische(r) Zeichner/in und Bauzeichner/in		72	15,3%	14,0%	-1,3%	-8,3%	-0,5%	14,1%	14,5%	0,5%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	(IH)	107	12,0%	14,1%	2,1%	-8,2%	0,1%	12,3%	14,0%	1,6%
Augenoptiker/in	(Hw)	18	16,6%	15,4%	-1,2%	-6,9%	-5,0%	20,0%	20,4%	0,5%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	207	18,0%	16,6%	-1,4%	-5,7%	-2,1%	17,4%	18,7%	1,4%

	Ausbild. bereich	gel. Ver.	herkömmliche Vertragslösungsrate RLP			zum Landesdurchschnitt	zur Quote im Bund	herkömmliche Vertragslösungsrate Bund		
			1997	1998	1997-1998			+ = höher**	+ = höher***	1997
Radio- u. Fernstechniker/in	(Hw)	22	35,8%	18,8%	-17,0%	-3,5%	-5,4%	28,2%	24,2%	-4,0%
Zahnarzhelfer/in	(FB)	130	13,3%	18,8%	5,5%	-3,5%	-12,1%	29,7%	30,9%	1,2%
Kaufmann/kauffrau im Einzelhandel		208	19,6%	19,1%	-0,5%	-3,2%	-7,2%	24,3%	26,3%	2,0%
Bürokaufmann/kauffrau		322	18,4%	19,6%	1,2%	-2,7%	-1,2%	18,8%	20,8%	2,0%
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	39	25,7%	20,5%	-5,2%	-1,8%	-0,9%	17,2%	21,5%	4,3%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	57	22,7%	21,0%	-1,8%	-1,3%	2,8%	16,2%	18,1%	1,9%
Verkäufer/in	(IH)	116	26,4%	22,2%	-4,3%	-0,1%	-6,6%	29,3%	28,7%	-0,6%
Dachdecker/in	(Hw)	77	22,1%	23,2%	1,1%	0,9%	-8,3%	30,7%	31,4%	0,7%
Tischler/in	(Hw)	258	22,7%	24,1%	1,4%	1,8%	4,6%	17,9%	19,6%	1,6%
Stukkateur/in	(Hw)	39	22,6%	24,6%	2,0%	2,3%	-8,2%	33,9%	32,8%	-1,2%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	348	25,7%	24,8%	-0,9%	2,5%	1,8%	22,5%	22,9%	0,4%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	219	24,0%	26,8%	2,8%	4,5%	0,2%	25,5%	26,6%	1,2%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	35	17,3%	27,3%	10,0%	5,0%	5,2%	19,3%	22,2%	2,9%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	126	22,6%	27,5%	4,9%	5,2%	-0,9%	25,6%	28,4%	2,7%
Arzhelfer/in	(FB)	261	20,0%	27,6%	7,6%	5,3%	1,6%	25,2%	26,0%	0,8%
Maurer/in (vor allem HW)		149	30,2%	28,3%	-1,9%	6,0%	1,3%	26,8%	27,0%	0,2%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	80	0,0%	28,9%	28,9%	6,6%	7,7%	36,0%	21,2%	-14,8%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	115	19,7%	29,0%	9,3%	6,7%	2,0%	22,9%	27,1%	4,2%
Konditor/in	(Hw)	82	36,7%	29,5%	-7,2%	7,2%	-4,4%	32,1%	33,8%	1,8%
Zahntechniker/in	(Hw)	66	27,0%	29,9%	2,8%	7,6%	1,2%	24,1%	28,7%	4,6%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	218	31,4%	30,7%	-0,7%	8,4%	-2,7%	30,4%	33,5%	3,1%

	Ausbild. bereich	gel. Ver.	herkömmliche Vertragslösungsrate RLP			zum Lan- desdurch- schnitt	zur Quo- te im Bund	herkömmliche Vertragslösungsrate Bund		
			1997	1998	1997-1998			+ = höher**	+ = höher***	1997
Fleischer/in (vor allem HW)	zus.	82	33,7%	31,2%	-2,5%	8,9%	1,3%	28,3%	29,9%	1,6%
Florist/in	(IH)	39	37,4%	31,9%	-5,5%	9,6%	1,7%	28,5%	30,2%	1,7%
Bäcker/in	(Hw)	165	34,0%	34,0%	0,1%	11,7%	-1,8%	33,4%	35,8%	2,5%
Metallbauer/in	(Hw)	249	35,9%	34,7%	-1,2%	12,4%	2,6%	29,5%	32,1%	2,6%
Friseur/in	(Hw)	338	39,2%	34,7%	-4,4%	12,4%	-3,0%	39,4%	37,7%	-1,7%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	321	33,6%	37,3%	3,8%	15,0%	3,0%	32,6%	34,3%	1,7%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	215	39,0%	38,7%	-0,3%	16,4%	-6,6%	45,1%	45,3%	0,2%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	226	18,3%	44,1%	25,8%	21,8%	14,4%	34,4%	29,8%	-4,6%
Gärtner/in	(Lw)	116	15,7%	44,4%	28,7%	22,1%	17,2%	25,8%	27,2%	1,4%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	238	27,4%	45,7%	18,3%	23,4%	14,4%	28,8%	31,3%	2,5%
Koch/Köchin	(IH)	252	38,8%	47,4%	8,7%	25,1%	4,0%	42,6%	43,4%	0,8%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	69	46,0%	49,6%	3,7%	27,3%	5,4%	46,2%	44,2%	-2,0%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

\*\* zu lesen: „herkömmliche Vertragslösungsrate“ von 1998 ist höher/niedriger als der Landesdurchschnitt von Rheinland-Pfalz

\*\*\* zu lesen: „herkömmliche Vertragslösungsrate“ von 1998 ist höher/niedriger als die des Bundes in diesem Beruf

**Tabelle 5: Vorzeitig gelöste Verträge nach ausgewählten Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz**

	Bereich	1993	1994	1995	1996	1997	1998	97 - 98
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	14	19	5	2	5	2	-60,0%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	14	8	11	7	4	3	-25,0%
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien		0	0	0	0	0	3	
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	24	24	12	9	5	6	20,0%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	32	12	19	14	21	10	-52,4%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	17	9	5	14	8	13	62,5%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	26	25	26	27	27	16	-40,7%
Hauswirtschaftler/in u. Betriebsshelfer/in	Hausw.	90	76	15	56	17	17	0,0%
Augenoptiker/in	(Hw)	35	30	26	18	21	18	-14,3%
Landwirt/in, Winzer/in	(Lw)	14	6	11	11	14	21	50,0%
Radio- u. Fernsehtechniker/in	(Hw)	62	64	47	52	45	22	-51,1%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	24	40	20	15	29	23	-20,7%
Rechnungskaufl., Informatiker/innen*		14	11	9	9	6	26	333,3%
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	34	41	31	29	41	29	-29,3%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokomm.		31	32	34	15	16	31	93,8%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	30	20	25	31	22	35	59,1%
Konditor/in	(Hw)	56	45	39	46	46	39	-15,2%
Florist/in	(IH)	49	45	35	37	42	39	-7,1%
Stukkateur/in	(Hw)	34	41	45	37	29	39	34,5%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	36	70	94	63	67	57	-14,9%
Industriekaufmann/kauffrau	zus.	93	77	76	74	65	62	-4,6%
Zahn techniker/in	(Hw)	78	58	68	63	66	66	0,0%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	57	61	55	64	53	69	30,2%
Technische(r) Zeichner/in und Bauzeichner/innen		117	98	91	89	82	72	-12,2%
Dachdecker/in	(Hw)	53	74	101	104	77	77	0,0%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	0	0	0	0	0	80	
Fleischer/in		56	63	65	68	80	82	2,5%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	(IH)	130	123	113	82	89	107	20,2%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	102	108	92	77	72	115	59,7%
Verkäufer/in	(IH)	145	120	100	97	123	116	-5,7%
Maschinenbau- u. Wartungsberufe*		138	122	95	123	113	116	2,7%
Gärtner/in	(Lw)	73	56	74	58	40	116	190,0%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	133	154	159	141	109	126	15,6%
Zahnarztshelfer/in	(FB)	125	130	154	102	92	130	41,3%

	Bereich	1993	1994	1995	1996	1997	1998	97 - 98
Maurer/in	zus.	185	201	243	189	175	149	-14,9%
Bäcker/in	(Hw)	108	100	136	121	151	165	9,3%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	255	243	189	205	211	207	-1,9%
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel		326	276	234	236	201	208	3,5%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	247	241	233	203	202	215	6,4%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	169	195	160	176	194	218	12,4%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	271	286	272	229	194	219	12,9%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	155	201	97	196	97	226	133,0%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	151	208	195	179	148	238	60,8%
Metallbauer/in	(Hw)	188	182	215	206	237	249	5,1%
Koch/Köchin	(IH)	193	190	218	197	177	252	42,4%
Tischler/in	(Hw)	222	254	252	239	244	258	5,7%
Arzthelfer/in	(FB)	292	347	221	243	194	261	34,5%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	263	298	271	233	275	321	16,7%
Bürokaufmann/kauffrau		357	351	281	282	283	322	13,8%
Friseur/in	(Hw)	545	468	398	387	376	338	-10,1%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	509	492	434	383	360	348	-3,3%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

**Tabelle 6: „Alternative Vertragslösungsrate" nach ausgewählten Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz**

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	97 - 98
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	2,7%	3,8%	1,2%	0,5%	1,4%	0,5%	-0,84%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	3,4%	3,8%	1,9%	1,3%	0,6%	0,7%	0,05%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	3,6%	1,6%	2,2%	1,4%	0,9%	0,7%	-0,20%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	0,8%	-0,52%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	2,3%	1,0%	1,7%	1,3%	1,9%	0,9%	-1,03%
Hauswirtschaftler/in u. Betriebshelfer/in	Hausw.	10,4%	9,0%	1,8%	6,0%	1,6%	1,5%	-0,12%
Industriekaufmann/kauffrau		3,4%	2,9%	3,0%	3,0%	2,5%	2,2%	-0,27%
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien							2,9%	
Kaufmann/Kauffrau für Bürokomm.		4,4%	4,3%	4,8%	2,2%	2,0%	3,2%	1,20%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	4,8%	2,9%	1,8%	4,9%	2,6%	3,3%	0,72%
Landwirt/in, Winzer/in		3,7%	1,6%	2,7%	2,3%	2,7%	3,4%	0,64%
Maschinenbau- u. Wartungsber.*		4,1%	4,1%	3,4%	4,4%	3,8%	3,6%	-0,15%
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen*		5,1%	4,0%	3,5%	3,6%	1,7%	4,4%	2,69%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	5,5%	9,2%	4,8%	3,4%	6,0%	4,7%	-1,39%

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	97 - 98
Technische(r) Zeichner/in u. Bauzeichner/innen		6,1%	5,3%	5,0%	5,3%	5,2%	4,7%	-0,49%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	(IH)	6,1%	6,0%	5,6%	4,3%	4,5%	5,3%	0,77%
Augenoptiker/in	(Hw)	8,9%	7,9%	7,1%	5,1%	6,2%	5,6%	-0,55%
Radio- u. Fernsehtechniker/in	(Hw)	9,1%	10,1%	8,5%	10,7%	10,7%	5,8%	-4,85%
Zahnarztgehilfe/in	(FB)	6,8%	7,2%	8,4%	5,3%	4,6%	6,1%	1,47%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	8,7%	8,7%	7,1%	7,1%	6,6%	6,2%	-0,38%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)						6,6%	
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	9,8%	10,1%	6,8%	6,2%	9,5%	7,4%	-2,11%
Bürokaufmann/kauffrau		9,3%	9,5%	8,0%	7,6%	6,9%	7,4%	0,47%
Kaufmann/Kauffrau Einzelhandel		10,4%	9,8%	9,0%	9,1%	7,7%	7,5%	-0,20%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	9,7%	9,9%	9,2%	8,3%	7,8%	7,5%	-0,32%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	6,9%	10,4%	11,9%	7,8%	8,5%	7,8%	-0,71%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	9,1%	9,2%	8,9%	7,8%	7,0%	7,9%	0,91%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	9,7%	10,0%	9,3%	8,4%	6,7%	8,1%	1,35%
Dachdecker/in	(Hw)	10,6%	11,7%	12,6%	12,0%	8,9%	8,7%	-0,26%
Arztgehilfe/in	(FB)	9,0%	10,8%	7,2%	7,8%	6,6%	8,8%	2,19%
Tischler/in	(Hw)	8,8%	9,4%	8,8%	8,4%	8,8%	9,5%	0,71%
Zahntechniker/in	(Hw)	10,6%	7,9%	9,0%	8,3%	8,8%	9,7%	0,88%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	8,1%	5,4%	6,6%	8,8%	6,6%	9,7%	3,12%
Verkäufer/in	(IH)	15,2%	13,6%	11,6%	10,6%	11,6%	9,8%	-1,81%
Florist/in	(IH)	13,6%	13,1%	11,2%	11,6%	12,7%	10,8%	-1,88%
Maurer/in		12,8%	12,2%	13,7%	11,7%	12,0%	11,1%	-0,86%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	11,1%	11,8%	10,8%	9,2%	8,1%	11,2%	3,14%
Stukkateur/in	(Hw)	16,2%	15,8%	14,5%	11,5%	8,6%	11,3%	2,72%
Metallbauer/in	(Hw)	13,1%	12,3%	13,2%	11,4%	11,7%	11,3%	-0,34%
Konditor/in	(Hw)	19,1%	16,4%	13,3%	14,1%	14,2%	11,4%	-2,87%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	15,0%	17,5%	13,2%	12,9%	12,3%	11,9%	-0,40%
Fleischer/in	zus.	13,5%	15,1%	15,1%	13,4%	13,3%	12,1%	-1,22%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	10,1%	12,8%	11,1%	10,1%	8,4%	12,8%	4,41%
Bäcker/in	(Hw)	13,2%	12,0%	15,2%	11,7%	12,8%	13,0%	0,19%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	10,1%	13,0%	6,4%	12,2%	6,4%	13,4%	7,03%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	16,2%	16,4%	13,8%	11,4%	12,7%	13,6%	0,88%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	18,7%	18,8%	17,7%	14,3%	13,6%	13,6%	0,05%
Friseur/in	(Hw)	19,9%	18,0%	16,2%	16,1%	15,9%	13,7%	-2,15%
Gärtner/in	(Lw)	12,2%	10,1%	12,5%	8,9%	6,0%	13,9%	7,88%
Koch/Köchin	(IH)	19,2%	19,1%	20,5%	17,4%	13,8%	16,5%	2,75%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	21,4%	23,6%	21,6%	22,7%	16,8%	18,2%	1,39%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

**Tabelle 7: „Herkömmliche Vertragslösungsrate“ nach ausgewählten Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz**

		1995	1996	1997	1998	97 - 98
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	3,7%	1,6%	4,1%	1,5%	-2,60%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	2,6%	3,0%	3,1%	1,9%	-1,23%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	5,7%	3,9%	1,8%	2,0%	0,15%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	8,6%	5,9%	3,5%	2,8%	-0,73%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	6,6%	5,0%	7,4%	3,4%	-4,01%
Hauswirtschaftler/in u. Betriebshelfer/in	Hausw.	5,0%	17,8%	4,9%	4,5%	-0,37%
Industriekaufmann/kauffrau		7,3%	7,2%	6,0%	5,5%	-0,54%
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printm.					9,1%	
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	4,6%	13,1%	6,6%	9,4%	2,76%
Landwirt/in, Winzer/in		7,9%	7,0%	7,8%	10,3%	2,52%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokomm.		12,6%	8,5%	7,5%	11,7%	4,19%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	12,6%	9,3%	16,1%	12,5%	-3,63%
Rechnungskaufm., Informatiker/innen*		9,2%	9,7%	4,4%	12,5%	8,09%
Maschinenbau- u. Wartungsberufe*		12,7%	15,7%	13,0%	12,6%	-0,41%
Tech. Zeichner/in u. Bauzeichner/innen		15,0%	15,7%	15,3%	14,0%	-1,29%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	(IH)	15,2%	11,2%	12,0%	14,1%	2,11%
Augenoptiker/in	(Hw)	18,8%	13,5%	16,6%	15,4%	-1,19%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	18,9%	19,4%	18,0%	16,6%	-1,41%
Radio- u. Fernstechniker/in	(Hw)	29,3%	36,8%	35,8%	18,8%	-17,01%
Zahnarzthelfer/in	(FB)	25,7%	15,2%	13,3%	18,8%	5,48%
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel		23,3%	24,0%	19,6%	19,1%	-0,54%
Bürokaufmann/kauffrau		20,6%	20,0%	18,4%	19,6%	1,18%
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	19,1%	17,3%	25,7%	20,5%	-5,16%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	32,5%	20,5%	22,7%	21,0%	-1,76%
Verkäufer/in	(IH)	25,4%	23,4%	26,4%	22,2%	-4,26%
Dachdecker/in	(Hw)	33,5%	30,8%	22,1%	23,2%	1,11%
Tischler/in	(Hw)	23,6%	22,0%	22,7%	24,1%	1,41%
Stukkateur/in	(Hw)	39,0%	30,2%	22,6%	24,6%	1,98%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	31,3%	27,7%	25,7%	24,8%	-0,90%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	29,5%	26,3%	24,0%	26,8%	2,85%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	18,2%	24,0%	17,3%	27,3%	10,02%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	29,5%	27,1%	22,6%	27,5%	4,94%
Arzthelfer/in	(FB)	22,1%	24,7%	20,0%	27,6%	7,57%
Maurer/in		36,1%	29,2%	30,2%	28,3%	-1,90%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)				28,9%	
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	25,4%	21,5%	19,7%	29,0%	9,31%
Konditor/in	(Hw)	35,0%	37,8%	36,7%	29,5%	-7,23%
Zahntechniker/in	(Hw)	29,9%	26,2%	27,0%	29,9%	2,82%

		<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>97 - 98</b>
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhw.	(Hw)	33,7%	33,2%	31,4%	30,7%	-0,66%
Fleischer/in		35,4%	32,5%	33,7%	31,2%	-2,49%
Florist/in	(IH)	32,6%	33,9%	37,4%	31,9%	-5,51%
Bäcker/in	(Hw)	39,6%	30,6%	34,0%	34,0%	0,06%
Metallbauer/in	(Hw)	42,2%	34,0%	35,9%	34,7%	-1,18%
Friseur/in	(Hw)	39,2%	39,2%	39,2%	34,7%	-4,42%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	35,8%	29,5%	33,6%	37,3%	3,79%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	50,6%	40,9%	39,0%	38,7%	-0,28%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	18,4%	36,8%	18,3%	44,1%	25,83%
Gärtner/in	(Lw)	34,3%	25,1%	15,7%	44,4%	28,68%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	34,3%	32,4%	27,4%	45,7%	18,31%
Koch/Köchin	(IH)	60,3%	49,5%	38,8%	47,4%	8,67%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	62,0%	64,0%	46,0%	49,6%	3,69%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

**Tabelle 8: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in den rheinland-pfälzischen Handwerkskammerbezirken 1998**

	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Probezeit / 1. Jahr
<b>HWK-Koblenz</b>	347 26,5%	502 38,4%	324 24,8%	134 10,3%	274 21,0%	79,0%
<b>HWK-Kaiserslautern</b>	625 45,2%	440 31,8%	266 19,2%	53 3,8%	175 12,6%	28,0%
<b>HWK-Mainz</b>	268 53,8%	131 26,3%	75 15,1%	24 4,8%	134 26,9%	50,0%
<b>HWK-Trier</b>	153 44,1%	124 35,7%	65 18,7%	5 1,4%	58 16,7%	37,9%
<b>Gesamt</b>	<b>1.393</b> <b>39,4%</b>	<b>1.197</b> <b>33,9%</b>	<b>730</b> <b>20,6%</b>	<b>216</b> <b>6,1%</b>	<b>641</b> <b>18,1%</b>	<b>46,0%</b>

**Tabelle 9: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in den rheinland-pfälzischen IHK-Bezirken 1998**

	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Probezeit / 1. Jahr
<b>IHK-Koblenz</b>	404 53,3%	225 29,7%	121 16,0%	8 1,1%	180 23,7%	44,6%
<b>IHK-Ludwigshafen</b>	387 52,9%	239 32,7%	96 13,1%	9 1,2%	238 32,6%	61,5%
<b>IHK-Mainz</b>	166 62,6%	69 26,0%	30 11,3%	0 0,0%	95 35,8%	57,2%
<b>IHK-Trier</b>	142 55,9%	94 37,0%	17 6,7%	1 0,4%	104 40,9%	73,2%
<b>Gesamt</b>	<b>1.099</b> <b>54,7%</b>	<b>627</b> <b>31,2%</b>	<b>264</b> <b>13,1%</b>	<b>18</b> <b>0,9%</b>	<b>617</b> <b>30,7%</b>	<b>56,1%</b>

**Tabelle 10: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in ausgewählten rheinland-pfälzischen Berufen 1998 (absolut)**

		1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Pro- bezeit / 1. Jahr
Koch/Köchin	(IH)	155	64	33	0	83	53,55%
Friseur/in	(Hw)	151	116	71	0	80	52,98%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	148	54	13	0	98	66,22%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	145	102	74	0	72	49,66%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	142	67	17	0	97	68,31%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	129	66	23	0	64	49,61%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	116	114	79	39	51	43,97%
Arzthelfer/in	(FB)	108	98	55	0	88	81,48%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	105	68	34	0	50	47,62%
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (v.a. IH)		102	70	36	0	64	62,75%
Metallbauer/in	(Hw)	87	87	49	26	38	43,68%
Zahnarzthelfer/in	(FB)	84	29	17	0	42	50,00%
Bäcker/in	(Hw)	83	58	24	0	40	48,19%
Gärtner/in	(Lw)	82	30	4	0	53	64,63%
Verkäufer/in	(IH)	81	35	0	0	49	60,49%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	74	64	52	29	33	44,59%
Tischler/in	(Hw)	72	110	76	0	36	50,00%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	58	46	46	88	26	44,83%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	57	41	17	0	33	57,89%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- u. Außenhandel	(IH)	52	36	19	0	44	84,62%
Maschinenbau- u. Wartungsberufe*		47	41	17	11	24	51,06%

		1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Pro- bezeit / 1. Jahr
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	46	26	8	0	26	56,52%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	45	20	4	0	26	57,78%
Maurer/in (v.a. HW)		44	68	37	0	12	27,27%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	41	42	25	18	18	43,90%
Fleischer/in (v.a. HW)		39	33	10	0	15	38,46%
Zahntechniker/in	(Hw)	38	16	11	1	8	21,05%
Dachdecker/in	(Hw)	30	27	20	0	25	83,33%
Florist/in	(IH)	28	8	3	0	13	46,43%
Technische(r) Zeichner/in u. Bauzeichner/innen		27	26	18	1	12	44,44%
Konditor/in	(Hw)	23	12	4	0	14	60,87%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	20	10	5	0	15	75,00%
Industriekaufmann/kauffrau (v.a. IH)		20	33	9	0	15	75,00%
Stukkateur/in	(Hw)	19	14	6	0	7	36,84%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (v.a. IH)		18	11	2	0	7	38,89%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	16	27	14	0	5	31,25%
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen*		16	8	2	0	6	37,50%
Hauswirtschafter/in u. Betriebsshelfer/in	Hausw.	16	1	0	0	9	56,25%
Landwirt/in, Winzer/in	(LW)	9	7	5	0	3	33,33%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	8	13	2	0	9	112,50%
Radio- u. Fernstechniker/in	(Hw)	8	8	3	3	2	25,00%
Augenoptiker/in	(Hw)	8	6	4	0	4	50,00%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	7	5	1	0	3	42,86%
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	7	12	10	0	3	42,86%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	5	1	0	0	0	0,00%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	5	10	1	0	5	100,00%

		1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Probezeit / 1. Jahr
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien (v.a. IH)		3	0	0	0	3	100,00%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	2	5	1	2	1	50,00%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	1	1	1	0	0	0,00%
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	1	1	0	0	0	0,00%
Bürokaufmann/kauffrau		2	2	1	0	0	0,00%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

**Tabelle 11: Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in ausgewählten rheinland-pfälzischen Berufen 1998 (in Prozent)**

		1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Probezeit / 1. Jahr
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien (v.a. IH)		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Hauswirtschafter/in u. Betriebshelfer/in	Hausw.	94,1%	5,9%	0,0%	0,0%	52,9%	56,3%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Florist/in	(IH)	71,8%	20,5%	7,7%	0,0%	33,3%	46,4%
Gärtner/in	(Lw)	70,7%	25,9%	3,4%	0,0%	45,7%	64,6%
Verkäufer/in	(IH)	69,8%	30,2%	0,0%	0,0%	42,2%	60,5%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	68,8%	25,1%	6,0%	0,0%	45,6%	66,2%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	65,2%	29,0%	5,8%	0,0%	37,7%	57,8%
Zahnarzthelfer/in	(FB)	64,6%	22,3%	13,1%	0,0%	32,3%	50,0%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	62,8%	29,6%	7,5%	0,0%	42,9%	68,3%
<b>Rechnungskaufleute, Informatiker/innen*</b>		61,5%	30,8%	7,7%	0,0%	23,1%	37,5%

		1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr	darunter in der Probezeit	Anteil Probezeit / 1. Jahr
Koch/Köchin	(IH)	61,5%	25,4%	13,1%	0,0%	32,9%	53,5%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	(Hw)	59,2%	30,3%	10,6%	0,0%	29,4%	49,6%
Konditor/in	(Hw)	59,0%	30,8%	10,3%	0,0%	35,9%	60,9%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (v.a. IH)		58,1%	35,5%	6,5%	0,0%	22,6%	38,9%
Zahntechniker/in	(Hw)	57,6%	24,2%	16,7%	1,5%	12,1%	21,1%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	57,5%	32,5%	10,0%	0,0%	32,5%	56,5%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	57,1%	28,6%	14,3%	0,0%	42,9%	75,0%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	53,8%	38,5%	7,7%	0,0%	23,1%	42,9%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	50,7%	32,9%	16,4%	0,0%	24,2%	47,6%
Bürokaufmann/kauffrau		50,3%	33,9%	15,8%	0,0%	25,8%	51,2%
Bäcker/in	(Hw)	50,3%	35,2%	14,5%	0,0%	24,2%	48,2%
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	49,6%	35,7%	14,8%	0,0%	28,7%	57,9%
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (v.a.IH)		49,0%	33,7%	17,3%	0,0%	30,8%	62,7%
Stukkateur/in	(Hw)	48,7%	35,9%	15,4%	0,0%	17,9%	36,8%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- u. Außenhandel	(IH)	48,6%	33,6%	17,8%	0,0%	41,1%	84,6%
Fleischer/in (v.a. HW)		47,6%	40,2%	12,2%	0,0%	18,3%	38,5%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	45,2%	31,8%	23,1%	0,0%	22,4%	49,7%
Friseur/in	(Hw)	44,7%	34,3%	21,0%	0,0%	23,7%	53,0%
Augenoptiker/in	(Hw)	44,4%	33,3%	22,2%	0,0%	22,2%	50,0%
Landwirt/in u. Winzer/in		42,9%	33,3%	23,8%	0,0%	14,3%	33,3%
Arzthelfer/in	(FB)	41,4%	37,5%	21,1%	0,0%	33,7%	81,5%
Maschinenbau- u. Wartungsberufe		40,5%	35,3%	14,7%	9,5%	20,7%	51,1%
Dachdecker/in	(Hw)	39,0%	35,1%	26,0%	0,0%	32,5%	83,3%
Technische(r) Zeichner/in u. Bauzeichner/innen		37,5%	36,1%	25,0%	1,4%	16,7%	44,4%

		<b>1. Lehrjahr</b>	<b>2. Lehrjahr</b>	<b>3. Lehrjahr</b>	<b>4. Lehrjahr</b>	<b>darunter in der Probezeit</b>	<b>Anteil Pro- bezeit / 1. Jahr</b>
Radio- u. Fernsehtechniker/in	(Hw)	36,4%	36,4%	13,6%	13,6%	9,1%	25,0%
Metallbauer/in	(Hw)	34,9%	34,9%	19,7%	10,4%	15,3%	43,7%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	33,8%	29,2%	23,7%	13,2%	15,1%	44,6%
Klempner/in	(Hw)	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	33,3%	32,8%	22,7%	11,2%	14,7%	44,0%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	32,5%	33,3%	19,8%	14,3%	14,3%	43,9%
Industriekaufmann/kauffrau (v.a. IH)		32,3%	53,2%	14,5%	0,0%	24,2%	75,0%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	31,3%	62,5%	6,3%	0,0%	43,8%	100,0%
Maurer/in (v.a. HW)		29,5%	45,6%	24,8%	0,0%	8,1%	27,3%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	28,1%	47,4%	24,6%	0,0%	8,8%	31,3%
Tischler/in	(Hw)	27,9%	42,6%	29,5%	0,0%	14,0%	50,0%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	24,4%	19,3%	19,3%	37,0%	10,9%	44,8%
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	24,1%	41,4%	34,5%	0,0%	10,3%	42,9%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	20,0%	50,0%	10,0%	20,0%	10,0%	50,0%

\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.

**Tabelle 12: „Alternative Vertragslösungsrate" bei männlichen und weiblichen Auszubildenden in Rheinland-Pfalz**

<b>Männer</b>							
	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>Rückgang</b>
Industrie und Handel	5,78%	5,82%	5,62%	5,38%	5,01%	4,64%	-1,14%
Handwerk	10,44%	10,77%	10,44%	9,43%	9,12%	9,77%	-0,67%
Landwirtschaft	7,30%	6,45%	8,02%	5,53%	4,61%	9,48%	2,17%
Öffentlicher Dienst	2,78%	3,54%	1,28%	1,41%	1,03%	0,75%	-2,03%
Freie Berufe	8,92%	8,11%	6,03%	5,15%	4,74%	6,62%	-2,30%
Hauswirtschaft	31,25%	77,78%	0%	3,39%	0 %	0%	-31,25%
<b>Gesamt</b>	<b>8,12%</b>	<b>8,57%</b>	<b>8,24%</b>	<b>7,55%</b>	<b>7,15%</b>	<b>7,44%</b>	<b>-0,68%</b>

<b>Frauen</b>							
	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>Rückgang</b>
Industrie und Handel	8,42%	7,87%	7,40%	7,35%	6,60%	6,92%	-1,49%
Handwerk	15,58%	14,82%	13,53%	12,51%	12,18%	11,73%	-3,85%
Landwirtschaft	13,06%	12,46%	9,12%	12,93%	7,57%	13,56%	0,51%
Öffentlicher Dienst	2,43%	2,72%	2,25%	0,97%	0,99%	0,64%	-1,79%
Freie Berufe	8,75%	10,68%	7,45%	7,55%	6,20%	8,33%	-0,42%
Hauswirtschaft	10,18%	1,60%	1,76%	6,23%	1,53%	1,40%	-8,78%
<b>Gesamt</b>	<b>9,86%</b>	<b>9,81%</b>	<b>8,45%</b>	<b>8,38%</b>	<b>7,38%</b>	<b>8,03%</b>	<b>-1,82%</b>

**Tabelle 13: „Herkömmliche Vertragslösungsrate " bei männlichen und weiblichen Auszubildenden in Rheinland-Pfalz**

<b>Männer</b>				
	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
Industrie und Handel	17,35%	16,32%	14,92%	13,95%
Handwerk	30,84%	27,31%	26,55%	28,88%
Landwirtschaft	22,46%	16,55%	12,47%	29,46%
Öffentlicher Dienst	3,88%	4,35%	3,08%	2,26%
Freie Berufe	23,68%	14,05%	1,11%	18,79%
Hauswirtschaft	0%	11,76%	0%	0%
<b>Gesamt</b>	<b>24,80%</b>	<b>22,28%</b>	<b>20,96%</b>	<b>22,17%</b>

<b>Frauen</b>				
	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
Industrie und Handel	19,34%	19,41%	17,46%	18,48%
Handwerk	35,13%	32,88%	31,76%	31,50%
Landwirtschaft	26,37%	36,75%	20,51%	40,12%
Öffentlicher Dienst	6,16%	2,79%	2,97%	1,89%
Freie Berufe	25,64%	22,64%	18,18%	25,75%
Hauswirtschaft	5,04%	18,38%	4,65%	4,27%
<b>Gesamt</b>	<b>23,76%</b>	<b>23,03%</b>	<b>20,15%</b>	<b>22,45%</b>

**Tabelle 14: Gegenüberstellung der Vertragslösungen bei Männern und Frauen in ausgewählten rheinland-pfälzischen Berufen 1998**

		Azubis		gelöste Verträge		neue Verträge		alternative Vertragslösungsrate			herkömmliche Vertragslösungsrate		
		M*	F*	M	F	M	F	M	F	M - F**	M	F	M - F**
Landwirt/in, Winzer/in	(Lw)	526	79	20	1	205	39	3,7%	1,3%	-2,4%	11,5%	3,4%	-8,1%
Gärtner/in	(Lw)	508	209	89	27	181	70	14,9%	11,4%	-3,5%	47,9%	35,7%	-12,3%
Florist/in	(IH)	15	308	2	37	4	133	11,8%	10,7%	-1,0%	27,3%	32,2%	4,9%
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien		48	54	1	2	46	53	2,0%	3,6%	1,5%	6,5%	11,3%	4,8%
Metallbauer/in	(Hw)	1930	19	247	2	744	12	11,3%	9,5%	-1,8%	34,8%	27,3%	-7,5%
Gas- und Wasserinstallateur/in	(Hw)	1610	13	238	0	509	3	12,9%	0,0%	-12,9%	46,0%	0,0%	-46,0%
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in	(Hw)	1419	10	126	0	462	4	8,2%	0,0%	-8,2%	27,8%	0,0%	-27,8%
Maschinenbau- u. Wartungsberufe***		3039	38	110	6	932	11	3,5%	13,6%	10,1%	12,1%	58,1%	46,0%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	(Hw)	4233	67	335	13	1336	27	7,3%	16,3%	8,9%	24,2%	60,9%	36,7%
Zahntechniker/in	(Hw)	295	321	39	27	78	92	11,7%	7,8%	-3,9%	33,4%	25,9%	-7,5%
Augenoptiker/in	(Hw)	74	229	6	12	40	67	7,5%	5,0%	-2,5%	16,5%	14,9%	-1,6%
Elektroinstallateur/in	(Hw)	2535	17	216	3	856	6	7,9%	15,0%	7,1%	26,6%	52,9%	26,3%
Energieelektroniker/in - Betriebstechnik	(IH)	1063	23	10	0	301	8	0,9%	0,0%	-0,9%	3,4%	0,0%	-3,4%
Radio- u. Fernsehetechniker/in	(Hw)	348	7	21	1	111	0	5,7%	12,5%	6,8%	18,3%	42,9%	24,5%
Prozessleitelektroniker/in	(IH)	430	13	2	1	104	2	0,5%	7,1%	6,7%	1,9%	30,0%	28,1%
Bäcker/in	(Hw)	893	214	129	36	409	87	12,6%	14,4%	1,8%	32,4%	41,9%	9,5%
Konditor/in	(Hw)	127	177	16	23	58	77	11,2%	11,5%	0,3%	27,9%	30,7%	2,8%
Fleischer/in		573	22	79	3	267	11	12,1%	12,0%	-0,1%	31,2%	32,1%	1,0%
Koch/Köchin	(IH)	942	331	170	82	438	159	15,3%	19,9%	4,6%	44,0%	56,4%	12,4%
Maurer/in	zus.	1186	3	149	0	513	2	11,2%	0,0%	-11,2%	28,4%	0,0%	-28,4%
Stukkateur/in	(Hw)	305	2	38	1	222	2	11,1%	33,3%	22,3%	24,1%	100%	75,9%

		Azubis		gel. Ver.		neue Ver.		alternative Vertragslösungsrate			herkömmliche Vertragslösungsrate		
		M*	F*	M	F	M	F	M	F	M - F**	M	F	M - F**
Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	(Hw)	363	2	29	0	124	0	7,4%	0,0%	-7,4%	20,7%	0,0%	-20,7%
Zimmerer/Zimmerin	(Hw)	664	8	57	0	263	4	7,9%	0,0%	-7,9%	21,2%	0,0%	-21,2%
Dachdecker/in	(Hw)	794	18	77	0	328	8	8,8%	0,0%	-8,8%	23,6%	0,0%	-23,6%
Tischler/in	(Hw)	2331	125	242	16	1002	55	9,4%	11,3%	1,9%	24,0%	26,7%	2,7%
Maler/in u. Lackierer/in	(Hw)	1853	188	303	18	851	74	14,1%	8,7%	-5,3%	38,6%	24,2%	-14,4%
Tech. Zeichner/in u. Bauzeichner/innen		794	661	33	39	267	258	4,0%	5,6%	1,6%	12,0%	16,3%	4,2%
Verkäufer/in	(IH)	269	800	22	94	154	438	7,6%	10,5%	3,0%	16,6%	24,0%	7,5%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittel- handwerk	(Hw)	29	1588	7	211	8	767	19,4%	11,7%	-7,7%	55,3%	30,3%	-25,0%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- u. Außenhandel	(IH)	1192	714	73	34	473	337	5,8%	4,5%	-1,2%	15,5%	11,7%	-3,8%
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel		1145	1437	84	124	490	684	6,8%	7,9%	1,1%	17,7%	20,2%	2,5%
Bankkaufmann/-kauffrau	(IH)	1014	1062	8	8	402	466	0,8%	0,7%	0,0%	1,9%	1,9%	-0,1%
Versicherungskaufmann/-kauffrau	(IH)	213	164	9	4	94	72	4,1%	2,4%	-1,7%	11,7%	6,4%	-5,3%
Speditionskaufmann/-kauffrau	(IH)	284	187	19	4	108	77	6,3%	2,1%	-4,2%	17,0%	5,5%	-11,5%
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	(IH)	47	278	6	29	23	122	11,3%	9,4%	-1,9%	32,1%	26,5%	-5,6%
Steuerfachangestellte(r)	(FB)	327	812	21	59	108	291	6,0%	6,8%	0,7%	26,9%	29,6%	2,7%
Rechnungskaufl., Informatiker/innen***		472	99	20	6	260	58	4,1%	5,7%	1,6%	11,6%	16,8%	5,2%
Bürokaufmann/kauffrau	(Hw)	301	607	26	89	168	282	8,0%	12,8%	4,8%	18,7%	34,7%	16,0%
Bürokaufmann/kauffrau	(IH)	876	2248	61	146	359	912	6,5%	6,1%	-0,4%	16,7%	16,5%	-0,2%
Bürokaufmann/kauffrau		1177	2855	87	235	527	1194	6,9%	7,6%	0,7%	17,3%	20,6%	3,4%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokom.		140	799	2	29	66	317	1,4%	3,5%	2,1%	4,1%	13,4%	9,3%
Industriekaufmann/kauffrau		1169	1610	27	35	510	704	2,3%	2,1%	-0,1%	5,5%	5,4%	-0,1%
Rechtanwaltsfachangestellte(r)	(FB)	26	1434	2	224	18	478	7,1%	13,5%	6,4%	23,1%	44,5%	21,4%
Verwaltungsfachangestellte(r)	(ÖD)	316	598	2	4	118	210	0,6%	0,7%	0,0%	1,9%	2,0%	0,1%

		Azubis		gel. Ver.		neue Ver.		alternative Vertragslösungsrate			herkömmliche Vertragslösungsrate		
		M*	F*	M	F	M	F	M	F	M - F**	M	F	M - F**
Sozialverwaltungsangestellte(r)	(ÖD)	171	208	1	1	59	74	0,6%	0,5%	-0,1%	1,7%	1,4%	-0,3%
Arzthelfer/in	(FB)	6	2713	1	260	3	908	14,3%	8,7%	-5,5%	42,9%	27,6%	-15,3%
Zahnarzthelfer/in	(FB)	2	2016	0	130	0	641	0,0%	6,1%	6,1%		18,8%	
Friseur/in	(Hw)	151	1970	25	313	91	913	14,2%	13,7%	-0,5%	31,9%	35,0%	3,1%
Restaurantfachmann/fachfrau	(IH)	91	220	16	53	38	123	15,0%	19,4%	4,5%	38,7%	54,3%	15,6%
Hotelfachmann/fachfrau	(IH)	286	1077	35	180	119	464	10,9%	14,3%	3,4%	30,9%	40,7%	9,8%
Hauswirtschafter/in, Betriebshelfer/in		56	1070	0	17	18	388	0,0%	1,6%	1,6%	0,0%	4,7%	4,7%

\*M = Männer, F = Frauen

\*\*zu lesen: Vertragslösungsrate der Männer ist höher (+) bzw. niedriger (-) als die der Frauen

\*\*\* Es handelt sich hier um Berufsgruppen und nicht um Berufe.